

Inria, le 17 octobre 2023.

Mesdames et Messieurs les évaluateurs et évaluatrices HCERES,

Nous vous remercions de l'opportunité que vous nous offrez de vous transmettre des documents dans le cadre de l'évaluation de l'Inria. Nous souhaitons en profiter pour vous donner le point de vue des représentants du personnel SNCS-FSU et SNTRS-CGT sur nos relations avec la Direction Générale de l'Inria pendant la période 2018-2022.

Lors de cette mandature, nous avons fait face à une direction extrêmement fermée aux avis émanant des représentant-es du personnel, ne montrant aucun respect pour les instances de l'Inria, bien au delà de ce que nous avons pu connaître dans le passé. Ceci est en complète rupture avec les traditions universitaires d'écoute et de partage.

Comme vous le lirez, le rôle des organisations syndicales a été systématiquement déprécié. Le dernier exemple en date est même notre mise à l'écart de la préparation de votre visite. Malgré nos demandes répétées depuis le début de l'année, nous n'avons pas été associés à la procédure d'auto-évaluation HCERES. Ceci explique pourquoi le rapport d'auto-évaluation fait si peu de place aux relations entre la Direction générale (DG), les instances, les organisations syndicales et le personnel. Nous n'avons bien sûr pas pu indiquer les documents que nous aurions aimé voir inclus dans les annexes. Par exemple, les différents avis que nous avons écrits pour le Conseil d'administration en lien avec le COP ont tout simplement été omis.

De la même manière, nous n'avons pas été initialement impliqués dans les choix des représentants du personnel présents dans les panels HCERES, la direction en ayant décidé sans concertation avec les syndicats. Mis devant le fait accompli, nous avons finalement réussi à obtenir de désigner des représentants du personnel supplémentaires, mais cela a conduit à des panels de taille disproportionnée.

Outre cette dépréciation, dès décembre 2020, le bureau national du SNCS-FSU a dû écrire un courrier<sup>1</sup> rappelant que « intimidations, gueulantes et menaces envers les syndiqués » ne sont pas des méthodes de management acceptables. Malgré ce rappel, en décembre 2021, la direction des affaires juridiques a émis plusieurs menaces :

- envers le SNCS-FSU et la liste de débats interne et privée « débats-sncs » avec une intervention de la Direction des affaires juridiques (DAJ) *Appel à la modération des échanges au sein de la liste débats-sncs* suite à des messages s'étonnant d'un marché Havas-Paris/Inria pour « prestation de conseil en influence ». Ce message de la DAJ a été envoyé le 23 décembre à 16h00, veille de congés de Noël, ce qui a conduit le SNCS-FSU à suspendre la liste en urgence. Le site *Arrêt sur images* a par ailleurs fait une enquête<sup>2</sup> sur ce marché.
- envers le compte twitter sous pseudonyme *Un chercheur à l'Inria*, compte qui communique sur ce qu'il se passe à l'Inria, pour « manquement au devoir de discrétion professionnel ».

D'autres menaces ont été plus insidieuses, par exemple récemment lorsque de nombreuses équipes de recherche ont discuté de mettre dans leur rapport d'activité annuel le fait que les conditions de travail étaient dégradées, un billet du référent déontologue est opportunément

---

1. *Le PDG de l'Inria en pleine dérive autocratique*, Bureau National du SNCS-FSU, décembre 2020.

2. *Dis, Havas, dessine-moi un plan com' (à 191 000 €)*, Loris Guémart (Arrêt sur Images), Janvier 2022.

paru sur l'intranet pour rappeler le devoir de réserve. Billet qui oubliait de préciser que la liberté académique permet de critiquer un management qui entrave les activités de recherche (à lire ici : *Et c'est reparti pour un tour : la « déontologie » à l'Inria*, mars 2023 ).

Dans la suite de ce courrier, nous souhaitons vous apporter des précisions sur le rapport et ses annexes, en particulier sur l'annexe *Expression de l'opposition*. Nous fournissons tous les documents complémentaires mentionnés dans ce courrier dans une annexe en pièce jointe à ce courrier.

Nous espérons que vous aurez le temps de lire ce long courrier et nous excusons de son arrivée tardive : nous n'avons commencé à l'écrire que lorsque nous avons enfin eu accès, le 21 septembre 2023, au rapport d'auto-évaluation de l'institut (que nous avons demandé en juin 2023) et avons pu observer ses lacunes et ses omissions.

Veillez accepter, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées, et au plaisir de vous rencontrer lors des différents panels,

Le SNCS-FSU Inria et le SNTRS-CGT Inria

## 1 Quelques commentaires sur le rapport lui-même

Nous remarquons tout d'abord que la place accordée au « dialogue social » dans le rapport (une demi-page sur 70) reflète bien l'attachement de la direction à ce « dialogue ». La présentation de la Direction générale minimise volontairement les alertes, questionnements, mises en garde et critiques qui se sont exprimés depuis 2018 pour les ranger dans la catégorie « oppositions ». Elle les limite à « une opposition à la stratégie, qui plus est dans un climat de conflictualité sociale et politique accrue au-delà d'Inria ». Ces oppositions seraient simplement dues au fait qu'« une partie de la communauté académique a une position de réserve voire de défiance vis-à-vis des politiques publiques et de tout agenda de transformation. »

Le rapport passe totalement sous silence les critiques répétées de nos représentants sur la gestion autoritaire de la Direction générale, les rapports conflictuels qu'elle entretient avec l'ensemble des instances représentatives de l'institut, la souffrance du personnel IT et chercheur·e-s, les nombreux dysfonctionnements logiciels et administratifs, les inquiétudes exprimées sur la trajectoire budgétaire. Ce choix de mise sous silence ne peut qu'être volontaire vu le nombre de fois où ceci a été répété, y compris dans la presse nationale<sup>3</sup>.

Le rapport précise néanmoins que « les élections professionnelles de décembre 2022 ont montré la vitalité de l'implication du personnel d'Inria dans la vie des instances sociales, avec une augmentation de 40% de la participation. » Nous ajoutons que la participation a été bien meilleure que dans tous les autres EPST et dans les universités. Cette très forte participation montre le soutien du personnel à ses représentants et à leurs actions.

## 2 Quand la science est vue comme « expression de l'opposition »

Pour commencer, nous souhaitons signaler qu'il est ironique que la Direction générale d'un institut de recherche considère des documents scientifiques comme une « expression de l'opposition » dans les annexes de l'auto-évaluation :

- le document *Le traçage anonyme, dangereux oxymore*<sup>4</sup>, qui est une analyse scientifique et pédagogique qui présente des arguments de fond sur le traçage numérique. Cette analyse n'est pas du tout une opposition à la direction ni aux évolutions de l'Inria ; elle ne fait d'ailleurs même pas mention de l'Inria !
- du document de la Commission d'évaluation du 30 septembre 2021 *Éléments de réflexion sur la stratégie scientifique d'un institut de recherche en informatique, automatique et mathématiques appliquées*, rangé dans les annexes. Rappelons que la Commission d'évaluation est l'instance d'évaluation nationale de l'Inria. C'est une instance paritaire (50% de membres élu·es, 50% de membres nommé·es par le PDG de l'institut). Ce texte a été voté à une grande majorité (seulement 2 votes contre) et surtout son préambule contient une invitation à la discussion adressée à la direction. Il nous semble particulièrement inquiétant que la direction voit le travail de ses instances comme celui d'une opposition, même si c'est symptomatique de ce que nous avons vécu ces 5 dernières années dans les nombreuses instances.

Voir la science, le débat et l'échange d'idée comme « l'opposition » est quelque chose qui nous a régulièrement inquiétés lors des quatre dernières années, et finalement ce n'est pas surprenant que cela se retrouve dans le rapport d'auto-évaluation. Ceci a par exemple été

---

3. *À l'Inria, un climat délétère s'est installé à tous les niveaux*, David Larousserie (Le Monde), Janvier 2023.

4. <https://risques-tracage.fr/>

noté dans une motion d'un Comité des équipes-projets sur le rapport produit par la mission « Conflits d'Intérêt » mise en place par le PDG (Annexe E.6):

*À trois reprises (page 2, dans le corps du texte, puis dans une note en bas de page et enfin page 5) le rapport oppose une vision « CE » selon eux centrée sur l'excellence scientifique et une vision « DG » centrée sur les missions de l'institut, le COP et sa déclinaison dans les centres. Cette présentation nous semble à la fois réductrice et erronée. La CE sait valoriser les activités des chercheurs bien au-delà de leur seule production scientifique. Par ailleurs, dans un institut de recherche, l'excellence scientifique se doit d'être un enjeu majeur pour toutes les instances et pas seulement la CE.*

Cette motion n'a pas obtenu de réponse de la part de la DG.

### 3 Nos commentaires sur ce qui est absent de la section « expression de l'opposition »

*Tout d'abord, nous souhaitons noter que cette section est forcément incomplète vu le peu de temps que nous avons eu pour la rédiger. Nous aurions préféré être directement associés à la procédure d'auto-évaluation.*

L'annexe se limite à décrire les critiques et les marques de défiance du personnel comme une simple opposition « à la dynamique de transformation impulsée par le COP ».

S'il est vrai que nous nous sommes opposés à plusieurs éléments du COP, une importante partie de nos critiques portait

- sur la méthode autoritaire, expéditive et régulièrement au détriment de la santé des personnes,
- sur les risques perçus contre les libertés académiques,
- mais aussi sur l'impression troublante de voir que la recherche n'est plus considérée par la direction comme la raison d'être de l'Inria (cf Section 2).

Ainsi, nous nous sommes régulièrement opposés au passage en force d'éléments de transformation majeurs sans réelle réflexion sur leurs impacts, comme nous pourrions vous en parler lors du Panel CT/CHSCT.

L'annexe se garde bien de dire qu'en effet, il y a eu une opposition de la majorité des chercheurs vis-à-vis de la politique et des méthodes de la direction. Elle s'est manifestée à plusieurs reprises, en particulier par

- La pétition<sup>5</sup> signée par plus du tiers des chercheurs permanents de l'institut. Elle listait les nombreux dysfonctionnements de ces dernières années et annonçait : « la confiance entre le personnel et le PDG est définitivement rompue ».
- un *appel à l'aide* dont de nombreuses équipes de recherche se sont faites le relais via les « highlights » de leurs rapports d'activité 2022 (voir Annexe F).
- l'organisation d'un vote de confiance<sup>6</sup> au moment du renouvellement du PDG, à bulletin secret et ouvert aux personnels de l'institut. Sur plus de 1000 votants, 11% ont exprimé leur confiance envers le PDG, alors que 81% ont exprimé leur défiance.

---

5. <https://snscs.fr/2023/02/17/petition-sauvez-linria/>

6. <https://vote.collectif-inria.fr/press.html>

Parmi les éléments notables absents de « l'annexe synthétique [qui restitue] de la manière la plus objective et la plus transparente possible » les inquiétudes et oppositions, on peut trouver un document de fact-checking<sup>7</sup> de certains éléments d'information fournis par la DG.

### 3.1 Critiques sur la prolifération des modes de recrutement

Pendant cette mandature, nous avons alerté sur la multiplication des modes de recrutement

#### 3.1.1 Sur les ISFP (postes de CDI chercheurs)

Aujourd'hui, pour un·e jeune chercheur·euse, la différence entre un poste ISFP et CRCN est incompréhensible.

La motivation de ces postes ISFP était soi-disant d'attirer plus de candidat·es et notamment des candidat·es qui ne seraient pas intéressé·es par des postes de fonctionnaires. Or, il se trouve que presque tous les candidat·es Inria s'inscrivent sur les deux concours ISFP et CRCN, montrant que les ISFP n'attirent pas plus que les postes CRCN. D'ailleurs, parmi les candidat·es qui ont eu le choix entre les deux postes sur la période d'évaluation, 80% ont choisi le poste CRCN.

L'intersyndicale a alerté plusieurs fois la direction sur l'incohérence de ces statuts (voir par exemple Annexe A.4 pour la création de ces postes sans aucune réflexion préalable sur les conséquences). Par exemple, si deux personnes finissent leur thèse en même temps et l'une est recrutée un an plus tôt que l'autre, alors elle obtiendra toute sa carrière un salaire plus faible (voir Annexe D.1).

Malgré tout, la direction refuse de reconnaître l'échec de ces postes et d'ouvrir plus de postes statutaires, seuls garants des libertés académiques. Au contraire, elle a fait le choix d'augmenter les salaires de ces recrutés jeunes chercheurs pour atteindre à des salaires de DR1 plutôt que d'ouvrir plus de postes DR2 (qui bénéficieraient d'un point de vue salarial à toutes les jeunes chercheuses en poste, ISFP comme CRCN) comme demandé par l'intersyndicale.

À noter que dans le document d'auto-évaluation, la direction se vante que ces postes ont réussi à attirer plus de profils internationaux que les postes de CRCN. Les données montrent que concrètement sur la période d'évaluation, les postes CRCN ont principalement attiré les personnes en tête de liste. On ne peut pas conclure grand chose de plus puisqu'alors les profils attirés dépendent des biais de listes (à titre d'exemple, les femmes sont plutôt classées en haut de liste, ce qui fait que le ratio H/F chez les ISFP est mauvais, ce qui a été *oublié* dans le rapport d'auto-évaluation).

#### 3.1.2 Sur les Chaires de Professeur Junior

Suite à la possibilité ouverte par la LPR, l'Inria, comme la plupart des autres organismes, a ouvert des Chaires de Professeur Junior (CPJ). Cette ouverture de postes a été motivée par le fait de pouvoir recruter des « profils qui ne sont généralement pas recrutés par des voies classiques » (Annexe C.1).

Ces postes étaient fléchés pour des scientifiques qui auraient un niveau pour passer DR dans les 3 à 6 ans, donc plutôt après thèse+5 (à l'Inria entre 2020 et 2023, 92% des chercheur·euses sont passés DR après thèse+12<sup>8</sup>). Avant leur ouverture, la Commission d'évaluation de l'Inria

7. <https://drop.infini.fr/r/ZWNQwDgYmD#LnEJHGb6JV1/nq6tM2v208ITeJoK9wHrih0ho8Y1H18=>

8. Voir le *Bilan de la mandature 2019-2023 de la Commission d'évaluation Inria*, Figure 4.

a alerté la direction face aux risques envers les candidatures féminines et a demandé s'il y avait eu une réflexion en amont sur les biais genrés sur les recrutements (voir Annexe C.1).

Plutôt que d'écouter une alerte légitime, la direction a exclu la Commission d'évaluation en tant qu'instance du processus de recrutement des CPJ et ne lui a jamais demandé de proposer des membres pour les comités de recrutement.

Après trois campagnes, le bilan est extrêmement décevant :

- Comme anticipé, le taux de femmes classées à l'admission (1 femme sur 12 personnes classées) est ridiculement bas par rapport à celui d'autres concours. Les données H/F d'admissibilité n'ont bien évidemment pas été partagées avec les organisations syndicales, toutefois une liste toujours disponible montre que ce nombre est probablement encore plus bas (en 2021, aucune femme sur 9 personnes classées à l'admissibilité).
- Régulièrement, les premiers classés sont à thèse+2, soit au niveau d'un recrutement CR, en opposition avec la note de cadrage. Notons que ce sont à chaque fois des hommes. Voir Table 2 dans le *Bilan de la mandature 2019-2023 de la Commission d'Évaluation Inria* pour des détails factuels autour de ces postes.
- La plupart des postes à « profils qui ne sont généralement pas recrutés par des voies classiques » n'ont pas été pourvus, les profils pourvus (informatique quantique, IA, système) entrant exactement dans les profils habituellement visés par l'institut.

Notons qu'une différence importante avec les autres organismes de l'ESR est qu'à l'Inria ces postes venaient compléter une gamme déjà complètement illisible d'ensembles de positions proposées pour les chercheurs (CRCN, DR, ISFP, SRP, ARP, SRP4ERC décrits sur le site de l'institut : <https://www.inria.fr/fr/recherche-scientifique>).

### 3.2 Un mot sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes

En plus des éléments discutés dans la section précédente, suite à un groupe de travail DRH-OS, l'Inria s'est doté d'un plan pluriannuel plus ambitieux que les autres EPST sur l'égalité professionnelle H/F (voir dans le dossier d'auto-évaluation, Annexe [Annexe\\_Politique\\_RH\\_Doc\\_Associes/Inria Plan actions égalité professionnelle.pdf](#)).

Malheureusement, les moyens n'ont pas suivi pour mettre en place ce plan. Par exemple, le comité de pilotage du plan d'action égalité professionnelle femmes/hommes ne s'est pas réuni (ou les syndicats n'y ont pas été invités). Nous avons essayé de suivre les indicateurs que nous avons posés dans ce GT grâce au Rapport Social Unique. Ainsi nous avons pu observer que dans le RSU 2021, les 10 plus gros salaires hommes cumulent à 1.5M€\* (vs 1.4M€ en 2020), les 10 plus gros salaires femmes cumulent à 1M€ (1.1M€ en 2020). Suite à ça nous avons posé ces questions qui à ce jour n'ont pas obtenu de réponses :

1. Pourquoi cet écart extrêmement important Femme/Homme (qui a d'ailleurs augmenté) ?  
Par comparaison, la différence F/H dans le 9è décile est de 20%, quand ici elle est de 50%.
2. Combien de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de l'institut ?
3. Comment se justifie cette augmentation de 7% pour les hommes par rapport à 2020 ?  
Par comparaison, sur la même période, l'augmentation salariale (F/H) du 1er décile est de 0.8% ; celle du 9è décile de 1%.

### 3.3 Sur la relation entre les instances et le PDG

#### 3.3.1 La Commission d'évaluation

Le document d'auto-évaluation n'aborde que très succinctement la mission « Conflits d'Intérêts » mise en place par le PDG et renommée par la suite mission « impartialité ». De nombreux collègues ont considéré la mise en place de cette mission comme une tentative de décrédibiliser le travail de la Commission d'évaluation, que beaucoup jugent remarquable. Cet aspect n'est pas du tout détaillé dans le document d'auto-évaluation, et tous les documents liés à cette mission ne sont pas présentés dans l'annexe *Mission impartialité*.

Nous avons pu, suite à un courrier au président du collège de déontologie Bernard Stirn, confirmer que la présentation de l'origine de cette mission devant les diverses instances (et dans l'annexe [Annexe\\_Mission\\_Impartialite](#) qui vous a été transmise) par le PDG était mensongère (voir Annexe B.6).

Suite à la lecture des conclusions de cette mission, les organisations syndicales Inria ont conclu qu'effectivement ce qui semblait le plus attaqué était l'indépendance de la Commission d'évaluation : <https://academia.hypotheses.org/40799>.

La majorité des Comités des équipes-projets des différents centres ont également déposé des motions de soutien à la Commission d'évaluation suite au rapport de cette mission (voir Annexe E). À notre connaissance, ces motions n'ont pas été inclus dans le document d'auto-évaluation.

Les trois articles qui suivent retracent grâce à des éléments concrets les raisons de l'attaque du PDG contre l'instance d'évaluation de l'Inria, qui peuvent se résumer au fait qu'il était contrarié de ne pas pouvoir promouvoir DR2 les personnes qu'il souhaite, indépendamment de leur qualité scientifique, comme il se permet de le faire pour les primes et les autres promotions :

- *Qui veut la peau de la Commission d'évaluation de l'Inria ? (I)*
- *Qui veut la peau de la Commission d'évaluation de l'Inria ? (II)*
- *Qui veut la peau de la Commission d'évaluation de l'Inria ? (III)*

#### 3.3.2 Le Comité national hygiène, sécurité et conditions de travail (CNHSCT)

Depuis son arrivée en 2018, la direction générale actuelle méconnaît ses obligations en tant qu'employeur (articles L4121-1 du Code du travail), s'oppose aux avis émis par l'instance, ignore ces avis, ou encore « laisse courir » sans tenir compte des préconisations formulées par le CHSCT national (CNHSCT).

Par exemple, en 2019, des agents d'un service transversal ont lancé une alerte et écrit un courrier décrivant des problèmes de travail qu'elles et ils souhaitaient discuter avec leur direction fonctionnelle. Le courrier mentionnait par exemple le travail dans l'urgence et l'impossibilité de prendre le temps de bien travailler les dossiers. En séance du CNHSCT, la direction a répondu que « le fait que ce sujet soit directement remonté au CNHSCT est regrettable et dysfonctionnel » (PV du CNHSCT du 5 avril 2019). La plupart des agents, ainsi que leur responsable, ont malheureusement quitté le service quelques mois plus tard, après des arrêts-maladie, après aussi une tentative d'alerte auprès du PDG de l'Inria en juillet 2019, restée sans réponse. Ce service a pratiquement été démantelé.

Plusieurs demandes d'expertise agréée ont été soit refusées, soit reportées pour un traitement post-crise. Ainsi l'expertise promise après les problèmes dans un centre en 2019 n'a pas été réalisée et aurait peut-être permis d'empêcher la récurrence de situations en 2021/2022. L'expertise demandée au sujet du « mal être de chercheurs » a fait l'objet d'avis les 25 mars et 2 juin

2022, refusés, d'une saisine de l'inspection santé et sécurité au travail le 15 novembre 2022. La réponse de l'ISST reçue en mars 2023, qui approuve le bien fondé de cette demande, n'a été communiquée qu'en septembre 2023 lors d'une FS-SSCT. À ce moment, la direction générale s'est engagée à mettre en œuvre une « évaluation des RPS dans les métiers du numérique avec l'appui d'un expert certifié », qui non seulement a lieu 18 mois après la première demande, mais qui en plus semble volontairement hors-sujet !

Le système d'information Eksaé a été mis en place sans consultation du CHSCT. Or, selon l'article 57 du décret 82-453, (version 2021-2022) : « Le comité est consulté : [...] 2° Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents ». Le déploiement d'Eksaé entre bien dans le cadre de cet article. Ce système d'information de l'Inria concerne les procédures RH et finances, il est donc central pour son organisation. Le passage à Eksaé a mis en difficulté de nombreux agent·es à cause des nombreux bugs qu'il a fallu corriger en temps réel, de l'impossibilité de réaliser certaines saisies, et des retards accumulés dans de nombreux services à cause des dysfonctionnements de l'outil. Il a occasionné de nombreux arrêts maladie ou départs/turnover, a désorganisé toute la structure administrative de l'Inria et mis l'organisation de l'institut en danger. De nombreuses alertes et demandes ont pourtant été formulées dans les CHSCT. Par exemple, un CHSCT local (de centre) a demandé dans un avis d'aller au bout des formations Eksaé prévues pour que les agents du service dépenses (SD) puissent rencontrer directement les développeurs et leur faire part des problèmes. Ces rencontres n'ont pas eu lieu. Le CNHSCT a demandé la saisine de l'inspection du travail en novembre 2022 pour risque grave. À la date du 1<sup>er</sup> septembre 2023, l'inspection du travail, que nous avons interrogée, n'avait toujours pas été saisie. Ce n'est qu'à la réunion de la FS-SSCT de septembre 2023 que la direction générale a annoncé qu'elle allait *enfin* saisir l'inspection du travail, près d'un an après la demande de saisine.

Le service de prévention a connu plusieurs départs, dont celui de trois conseillères de prévention en 2018 (départ en retraite), fin 2019, début 2021. Les postes promis (adjoint au conseiller de prévention, chargés de prévention dans les centres), ne sont toujours pas tous pourvus, des personnes recrutées étant déjà parties. Le travail important accompli depuis 2012 autour de la prévention, notamment par les conseillères de prévention, assistantes de prévention, services RH, services STG, membres des CHSCT, etc., semble ignoré voire dénigré.

Le médecin du travail coordinateur a, lui, regretté de ne plus être associé aux discussions et décisions concernant la santé et sécurité au travail. Dans un message du 1<sup>er</sup> juin 2022, alors que la direction générale refuse de considérer une alerte lancée par le CNHSCT pour danger grave et imminent, le médecin répond en retour que « les éléments à [sa] disposition sembleraient plutôt en faveur du dépôt d'un DGI » et ajoute qu'il espère que la réunion du CNHSCT prévue le lendemain ne soit pas « une parodie de CNHSCT humiliante pour les instances représentatives du personnel ». <sup>9</sup> Le médecin a depuis démissionné. La direction générale se refuse à « commenter les raisons personnelles qui ont conduit un agent à démissionner » et évoque même « des résultats mitigés mis en exergue [dans le programme annuel de prévention (PAP) 19/21] »

Les organisations syndicales de l'Inria ont demandé de l'aide à la ministre de l'ESR au travers du CHSCT ministériel MESR qui a émis un avis le 21 juillet 2022 (Avis 4 du CHSCT MESR, 21 juillet 2022) sans réponse à ce jour. Ces faits ont aussi été remontés au ministère

---

9. Nous avons pu obtenir ce message en passant par la CADA (Commission d'accès aux documents administratifs).



lors d'une rencontre sollicitée par les trois OS le 15 mars 2023 avec le cabinet de la ministre et des représentants des ministères de l'Industrie et du Numérique.

### 3.3.3 Le Comité technique (CT)

Concernant le Comité Technique, nous sommes bien conscients de son rôle consultatif, et nous ne remettons pas en cause le fait que la direction ne tienne que rarement compte de ses avis. Nous contestons par contre les conditions dans lesquelles nous travaillons. En particulier, lors des réorganisations ou créations de service, qui sont des points cruciaux dans la vie de l'institut, nous recevons des documents très incomplets (et souvent hors-délai), qui sont très éloignés des études d'impact détaillées qui seraient nécessaires. De plus, il y a (trop) souvent des échanges vifs, qui sont ensuite édulcorés lors de l'édition du procès-verbal. Nous mettons en pièce jointe des exemples d'échanges lors de la création de la DGD-APP et des discussions sur la rédaction des procès-verbaux.

Nous nous permettons de vous communiquer dans l'annexe A différentes déclarations ou avis de nos élus ou de l'intersyndicale SNTRS-CGT, SGEN-CFDT et SNCS-FSU, extraits des PV du CTI.

Le premier extrait (annexe A.1) est un avis intersyndical sur la création de la DGD-APP. Lors du Comité technique du 10 juin 2022, nous avons refusé de nous prononcer sur cette création en l'absence d'avis du CNHSCT. Le CNHSCT avait lui-même refusé de rendre son avis en raison de l'arrivée très tardive des documents et de leur piètre qualité. Le CNHSCT avait jugé que ces documents ne constituaient pas une étude d'impact lui permettant de se prononcer :

*« Le président du CNHSCT demande si les représentants du personnel souhaitent émettre un avis. La secrétaire du CNHSCT répond qu'il est nécessaire d'avoir une étude d'impact sur l'évaluation des risques professionnels pour se prononcer. » (Extrait du PV du CNHSCT du 2 juin 2022).*

Au CA du 17 juin 2022, la direction s'est engagée présenter à nouveau en CNHSCT et en CTI la création de la DGD-APP (PV du CA du 17 juin 2022, page 13), mais n'a toujours pas tenu cet engagement. Elle s'est contentée de présenter un bilan de la première année de fonctionnement au CSA du 23 mai 2023 en s'engageant à nouveau à fournir l'étude d'impact « ultérieurement » (PV du CSA du 23 mai 2023, page 18).

Nous vous communiquons ensuite deux extraits de PV qui illustrent nos difficultés à faire retranscrire précisément les débats dans les PV et à obtenir les documents dans les délais réglementaires. Le premier extrait est une discussion sur l'élaboration des PV (annexe A.2) lors du CT du 10 février 2022, le second (annexe A.3) est une déclaration intersyndicale dénonçant le non respect des délais légaux lors du CT du 11 juillet 2019.

Enfin, nous vous transmettons la déclaration intersyndicale lors du CT du 28 janvier 2020 (annexe A.4) sur la mise en place des ISFP, pour vous éclairer sur les critiques que nous portons sur ce nouveau type de postes.

### 3.3.4 Le Conseil d'administration (CA)

Le conseil d'administration n'est qu'une chambre d'enregistrement qui valide des décisions prises en amont. Très peu de membres externes apportent un regard critique, et certains viennent sans visiblement avoir consulté les documents. De plus, notre PDG siège au CA

d'organismes auxquels appartiennent certains membres externes du CA de l'Inria, ce qui ne garantit pas leur indépendance. Aucun dialogue n'est vraiment possible : quand nous posons des questions, nous n'obtenons pas de réponses, et parfois nous avons en plus droit à des remarques désobligeantes. Quand nous alertons sur les problèmes à l'Inria (Eksaé, mal-être du personnel, mission sur les conflits d'intérêt...), les membres externes croient sur parole et excusent facilement la direction.

Certains documents sont parfois marqués « Confidentiel » sans raison apparente. Par exemple, on nous interdit de communiquer sur le budget initial avant son officialisation quelques semaines plus tard. Par contre, le PDG s'autorise à communiquer sur ce budget à tout le personnel Inria dès la fin du CA. En décembre 2020, le budget avait été repris dans la presse le lendemain du CA et le PDG avait écrit à tous les membres du CA, nommés comme élus, pour annoncer qu'il poursuivrait les auteurs de la fuite. Précisons que le journal avait publié les BI de tous les EPST, et seul l'Inria a réagi de la sorte.

Nous vous fournissons dans l'annexe B plusieurs déclarations en CA des élus SNCS-FSU et SNTRS-CGT et des déclarations intersyndicales (SNCS-FSU, SNTRS-CGT et SGEN-CFDT)

La première déclaration est une déclaration intersyndicale sur la mise en place du COP le 24 octobre 2019 (annexe B.1). Nous notons que de nombreuses inquiétudes que nous avons exprimées à l'époque se sont par la suite confirmées. Notamment : « La mise en place de ces postes (ISFP) risque donc de nuire à l'objectif de parité affiché par notre organisme, mais aussi par nos ministères de tutelle » et « Le COP présente à nouveau un changement de cap, de nouvelles missions, la montée en puissance de nouveaux sites (Lyon, Strasbourg, Montpellier), sans aucun signe que l'institut obtiendra les moyens nécessaires à ces nouvelles missions. »

La deuxième déclaration est une déclaration intersyndicale du 21 octobre 2021 concernant le document de la commission d'évaluation sur la stratégie scientifique (Annexe B.2). Alors que cette déclaration reprenait plusieurs questions fondamentales sur la stratégie scientifique, aucun membre du CA n'a jugé utile de faire de commentaires. Seul le PDG a pris la parole pour dire qu'il jugeait « pour le moins inélégant qu'un document voté par la commission d'évaluation soit présenté en conseil d'administration sans avoir donné lieu à un échange préalable avec la Direction générale », alors que la Direction générale avait bien été mise au courant de l'existence de ce rapport et en avait eu une copie.

La déclaration suivante est une déclaration le 17 juin 2022 des élus SNCS-FSU et SNTRS-CGT sur la création de la DGDAPP (Annexe B.3). Nous avons déjà mentionné la création de la DGDAPP dans la section CTI et nous renvoyons à cette section pour plus d'information.

Nous vous communiquons ensuite trois extraits de PV de CA liés au rapport de la mission « conflits d'intérêt ». La première est une intervention d'un élu SNCS-FSU le 21 octobre 2022, qui dénonce la nocivité des accusations portées contre la CE et s'interroge sur le but de cette mission (Annexe B.4). La seconde est une déclaration intersyndicale le même jour où les élus « s'alarment des accusations de conflit d'intérêt portées par la direction générale de l'Inria » (Annexe B.5). Enfin, la troisième est une intervention d'un élu SNCS-FSU le décembre 2022 (Annexe B.6). L'écu s'interroge sur la véracité des faits allégués par le président, alors que le président du collège de déontologie a contredit ces faits. À ce jour, la DG n'a toujours pas répondu aux questions posées dans cette intervention.

Enfin, nous vous communiquons deux déclarations du SNTRS-CGT et du SNCS-FSU sur les budgets initiaux 2021 et 2023, dans le but de vous éclairer sur les critiques que nous portons régulièrement sur la gestion budgétaire de l'Inria. Ces deux déclarations ont été lues respectivement les 17 décembre 2020 (Annexe B.7) et 16 décembre 2022 (Annexe B.8).

### 3.3.5 Le Conseil scientifique (CS)

Nous ne fournissons pas dans cette section d'extraits de PV, le conseil scientifique se limitant à rédiger des relevés des conclusions. Au début de son mandat, la DG s'était engagée à renforcer le rôle du CS, notamment sur les grandes orientations de la politique scientifique de l'institut. Force est de constater que cet engagement n'est pas tenu. Avec deux réunions de moins d'une journée par an, le Conseil n'est pas en mesure de participer à l'évolution des thèmes de recherches de l'Inria. La seule contribution qu'il a eue dans ce domaine est la rédaction d'une note de six pages en juin 2023 intitulée *Some important trends and emerging topics*. À part cette note, nous regrettons que le CS soit en fait une chambre d'enregistrement recevant les informations venant de la DG. Cela est particulièrement marqué lors des nominations des directeurs et directrices de centre, pour lesquelles le CS est censé donner son avis. Malgré les demandes répétées des élus d'avoir accès aux dossiers des trois ou quatre candidat-es de la phase finale, la DG se borne à envoyer le dossier du candidat retenu. Ce dossier est souvent insuffisant pour rendre un avis éclairé.

# Appendices

<b>A Extraits des PV du Comité technique Inria (CTI)</b>	<b>13</b>
A.1 Extrait du PV du 10 juin 2022 : avis du comité technique sur la DGD-APP . . .	13
A.2 Extraits du PV du 10 février 2022 sur les PVs . . . . .	13
A.3 Déclaration intersyndicale au CTI du 11 juillet 2019 sur le respect des délais . .	14
A.4 Déclaration intersyndicale au CTI du 28 janvier 2020 sur les ISFP . . . . .	14
<b>B Extraits des procès-verbaux des Conseils d'administration</b>	<b>15</b>
B.1 Déclaration au CA du 24 octobre 2019 sur le COP . . . . .	15
B.2 Déclaration au CA du 21 octobre 2021 sur le document de réflexion sur la stratégie scientifique . . . . .	16
B.3 Déclaration au CA du 17 juin 2022 sur la DGDAPP . . . . .	17
B.4 Intervention au CA du 21 octobre 2022 sur la mission COI . . . . .	17
B.5 Déclaration intersyndicale au CA du 21 octobre 2022 sur la mission COI . . . .	18
B.6 Intervention au CA du 16 décembre 2022 sur la mission COI . . . . .	18
B.7 Déclaration au CA du 17 décembre 2020 sur le Budget initial 2021 . . . . .	19
B.8 Déclaration au CA du 16 décembre 2022 sur le Budget Initial 2023 . . . . .	20
<b>C Extraits des CR de la Commission d'évaluation</b>	<b>21</b>
C.1 Extrait Compte Rendu de la Commission d'évaluation, Septembre 2021 sur les CPJ . . . . .	21
<b>D Autres communiqués (inter)syndicaux</b>	<b>22</b>
D.1 Au risque de la destruction d'un service public, la direction générale choisit d'humilier la majorité de ses scientifiques (Intersyndicale, Octobre 2022) . . . .	22
<b>E Motions CP suite à la mise en place de la mission Conflits d'Intérêts</b>	<b>23</b>
E.1 CEP de Paris (11/10/2022) . . . . .	24
E.2 CEP de Nancy (10/10/2022) . . . . .	24
E.3 CP de Sophia, 27/10/2022, . . . . .	25
E.4 CP de Lyon, 21/11/2022, . . . . .	25
E.5 CP de Bordeaux . . . . .	25
E.6 CP de Saclay . . . . .	26
<b>F « Lowlights » dans les Rapports d'Activité 2022</b>	<b>29</b>
F.1 Almanach . . . . .	29
F.2 Antique . . . . .	29
F.3 Astra . . . . .	30
F.4 Cambium . . . . .	30
F.5 Caramba . . . . .	31
F.6 Cedar . . . . .	31
F.7 Cosmiq . . . . .	31
F.8 Defrost . . . . .	32
F.9 Factas . . . . .	32
F.10 Gamble . . . . .	32

F.11 Grace . . . . .	32
F.12 Hephaistos . . . . .	33
F.13 Indes . . . . .	33
F.14 Kopernic . . . . .	34
F.15 Larsen . . . . .	34
F.16 Lfant . . . . .	34
F.17 Mamba . . . . .	34
F.18 Manao . . . . .	35
F.19 Mathexp . . . . .	35
F.20 Ouragan . . . . .	36
F.21 Pesto . . . . .	36
F.22 Pi.r2 . . . . .	36
F.23 Sphinx . . . . .	36
F.24 Tadaam . . . . .	36
F.25 Toccata . . . . .	37
F.26 Valda . . . . .	37

## A Extraits des PV du Comité technique Inria (CTI)

### A.1 Extrait du PV du 10 juin 2022 : avis du comité technique sur la DGD-APP

« Le comité technique d’Inria rappelle que le CNHSCT doit être consulté sur les projets d’aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (article 57 du décret 82-453) et demande donc que le CNHSCT soit consulté pour avis sur ce projet de DGD-APP, encore non discuté dans aucune instance, ni même dans aucune réunion DRH/OS. L’avis du CNHSCT doit être basé sur une présentation plus précise du projet de nouvelle direction générale déléguée, organigramme, nombre de postes, statuts, fiches de postes, évolution envisagée des effectifs à terme, etc., et une analyse des risques professionnels avec des propositions de mesures de prévention de ces risques. Le comité technique rendra son avis sur la base de l’avis du CNHSCT. L’avis est approuvé à l’unanimité. »

### A.2 Extraits du PV du 10 février 2022 sur les PVs

« Guillaume PRUNIER invite Julien DIAZ à s’exprimer de nouveau sur le point soulevé lors d’une précédente réunion au sujet des propos tenus par Bruno SPORTISSE. Julien DIAZ souhaite que les remarques désagréables et le dénigrement des demandes des représentants du personnel soient consignés dans les procès-verbaux. Guillaume PRUNIER souligne qu’il s’agit d’un procès-verbal, et non d’un verbatim. Le procès-verbal n’a pas vocation à retranscrire de manière exhaustive l’ensemble des propos formulés au cours de la séance. Par ailleurs, la société Codexa qui enregistre les séances ne dispose plus de l’enregistrement de ladite séance, car le délai de 6 mois est passé. Julien DIAZ rappelle que la demande de modification a été acceptée lors du CTI de novembre 2021. Toutefois, elle n’apparaît pas dans le procès-verbal publié. D’autre part, il aurait été pertinent d’agir plus tôt pour disposer de l’enregistrement. [...]

Julien DIAZ ne remet pas en cause la qualité des procès-verbaux transmis par la société Codexa. En revanche, certains passages ne sont pas consignés dans le document. Cette situation

est survenue il y a plusieurs mois. Bruno SPORTISSE s'en était pris à un élu en qualifiant ses propos d'insidieux. Il souhaitait que ce point figure dans le compte rendu, ce qui n'a pas été le cas. Or, ce type de propos doit figurer dans le document. Christine LEININGER confirme qu'il est nécessaire que le procès-verbal rende compte des échanges, parfois vifs, entre les participants. Celui-ci ne doit pas traiter seulement les points purement formels.

[...]

Philippe MERLE expose que Julien DIAZ et lui-même avaient demandé des modifications du procès-verbal du 2 décembre 2021. Philippe MERLE, secrétaire adjoint de la séance, a envoyé une demande de modification le 24 janvier 2022. À ce jour, il ne sait pas si les modifications demandées seront prises en compte ou non. En outre, puisque les représentants du personnel avaient un doute sur les propos qui ont été tenus, ils ont demandé à avoir accès aux enregistrements. Aucune réponse n'a été obtenue. Or, lorsque le délai de six mois sera passé, les enregistrements seront détruits. Pierre-Emmanuel SINET n'a pas répondu à la demande, car il attendait de présenter les évolutions aujourd'hui. Par ailleurs, la demande de modification de Philippe MERLE a été prise en compte dans le procès-verbal qui sera soumis lors de la prochaine réunion du CT. Enfin, les enregistrements ne peuvent être diffusés sans l'accord de l'ensemble des participants. Les interventions individuelles pourraient être transmises si Pierre-Emmanuel SINET disposait d'un logiciel permettant d'isoler des propos. Christine LEININGER ne demande pas que le procès-verbal soit un verbatim. En revanche, les propos d'un intervenant doivent être consignés dans le document lorsque celui-ci en formule expressément le souhait pendant la réunion. Par le passé, Julien DIAZ a insisté à plusieurs reprises sur la phrase prononcée par Bruno SPORTISSE lors du CTI du 22 juin 2021. Sans même reprendre la phrase exacte, il aurait été nécessaire d'écrire que « Bruno SPORTISSE considère que la demande des représentants du personnel est une perte de temps », qui était l'idée sous-jacente à ses propos. »

### **A.3 Déclaration intersyndicale au CTI du 11 juillet 2019 sur le respect des délais**

« En dépit des engagements pris par la Direction d'Inria lors de la dernière réunion PDG-DRH-OS, la transmission des documents nécessaires à la tenue de ce CTI s'est encore faite sans respect des délais réglementaires. Ces retards dans la transmission sont devenus un mode de fonctionnement récurrent depuis un an. Les délais réglementaires ont été établis pour garantir aux représentants du personnel un temps suffisant pour procéder à une analyse approfondie des textes et à la consultation des agents, afin d'exercer pleinement leur rôle dans le cadre du dialogue social. Aujourd'hui encore, et afin de ne pas les laisser dans l'expectative durant la période estivale, nous avons choisi de ne pas bloquer l'examen des textes qui impactent directement l'organisation et les conditions de travail de nos collègues. Cependant, nous ne pouvons nous satisfaire de ces conditions d'exercice. C'est pourquoi à l'avenir, nous serons très attentifs aux délais de transmission et envisagerons une application plus stricte des règles de fonctionnement du CTI pour garantir la qualité de notre action et le respect des droits des agents que nous représentons. »

### **A.4 Déclaration intersyndicale au CTI du 28 janvier 2020 sur les ISFP**

« Le Comité technique exprime, par ce vote, son inquiétude sur un recrutement égal de chercheurs via le dispositif d'ISFP et sur le statut de fonctionnaire. Le CTI s'associe aux

inquiétudes du CNHSCT « sur les risques que peut entraîner le recrutement de chercheurs en CDI sur des postes ISFP (Inria Starting Faculty Position) à l'INRIA, sur les incidences notoires sur l'organisation et les conditions de travail liées aux multiples statuts (fonctionnaire, CDI, CDD) ». Nous regrettons la précipitation avec laquelle les ISFP sont mis en place, sans consultation formelle du CNHSCT et sans réelle étude d'impact. La façon dont le CTI a été convoqué, sans respect des délais d'envoi de l'ordre du jour, n'est qu'une des illustrations de cette précipitation. Alors que plusieurs réunions DRH/OS sont déjà prévues pour l'intéressement des chercheurs, une seule réunion a été consacrée aux ISFP. Nos échanges d'aujourd'hui, de qualité, auraient dû avoir lieu plus tôt en DRH/OS. Nous sommes bien évidemment favorables à une augmentation du nombre de recrutements de chercheurs. Nous aurions apprécié que 63 postes de chercheurs soient mis au concours pour 2020, que 48 postes de CRCN puissent être ouverts. Mais la logique gouvernementale consistant à permettre la création de 24 postes supplémentaires à l'Inria sous condition qu'ils ne soient pas sous statut fonctionnaire n'est simplement pas acceptable. Cet accroissement ne peut se faire sur un cadre d'emploi plus précaire pour les jeunes chercheurs et ne leur offrant qu'une possibilité d'évolution de carrière restreinte. Cette absence de perspectives fait écho à la baisse régulière des traitements d'embauche des chercheurs fonctionnaires qui traduit le peu de cas que les gouvernements successifs font du métier de chercheur. En déstabilisant la structure des emplois dans notre établissement par une augmentation significative du nombre de personnels en CDI, ce changement de politique de recrutement remet en cause le statut même d'Inria. Sous couvert d'expérimentation, c'est un pas de plus vers la dérégulation et l'individualisation. De plus, le fait que dans le même temps, un certain nombre d'universités réduisent de façon conséquente les recrutements de Maîtres de conférences semble indiquer que ce dispositif s'inscrit dans un schéma plus large qui vise à remettre en question le fonctionnement, l'organisation et le statut de la recherche publique. »

## **B Extraits des procès-verbaux des Conseils d'administration**

### **B.1 Déclaration au CA du 24 octobre 2019 sur le COP**

« Les représentants des personnels affirment leur attachement au modèle Inria. Contrairement au pessimisme affiché par notre président lors des réunions de présentation du COP, ce modèle fonctionne, est internationalement reconnu et envié par nombre de nos collègues étrangers. La qualité scientifique des équipes-projets Inria est régulièrement soulignée lors des évaluations. Le Contrat d'Objectifs et de Performance qui nous est proposé aujourd'hui augure d'une transformation de ce modèle vers un modèle anglo-saxon qui nous inquiète, d'autant qu'il s'inscrit dans la nouvelle réforme plus générale d'organisation de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) pilotée par le gouvernement. En particulier son titre II, dévoilé tardivement en juillet, porte sur les politiques de sites. Cette première étape préfigure la dissolution des centres Inria dans les nouveaux sites universitaires. Nous regrettons que ces politiques de sites aient été établies sans réelle concertation avec les personnels des centres concernés. Par ailleurs, nous nous opposons à la mise en place des "tenure tracks" à la française baptisés Inria Starting Faculty Positions, nouveau pas vers la disparition du statut de fonctionnaire des chercheurs, garant de la liberté académique. Ces postes, sans garantie de pérennisation de la part de notre institut ou de nos partenaires et assujettis à une obligation d'enseignement, risquent fortement d'augmenter la précarité des jeunes chercheurs. Ils nous feront aussi perdre en attractivité dans le domaine du numérique, très concurrentiel, surtout si l'on tient compte des niveaux de rémunération que nous serons en capacité de proposer par rapport aux pays anglo-saxons.

Comme nous l'avions déjà affirmé lors de la remise du rapport HCERES, l'attractivité d'Inria doit reposer sur sa capacité à offrir un poste stable à de jeunes chercheurs, à leur offrir de bonnes conditions et un environnement de travail propices à des recherches de qualité. De plus, les statistiques montrent un très faible pourcentage de femmes candidates sur les postes Starting Research Positions. La mise en place de ces postes (ISFP) risque donc de nuire à l'objectif de parité affiché par notre organisme, mais aussi par nos ministères de tutelle.

Nous partageons la volonté affichée par le COP de mieux faire profiter la société de nos recherches, mais nous pensons que les mesures proposées (CDD, dissolution dans les Universités) ne constituent pas la meilleure façon d'y parvenir. Nous regrettons également la vision étroite du transfert de technologie qui y est présentée : limitée aux start-ups et aux grands comptes, elle néglige les acteurs essentiels que sont les PME, les associations, les collectivités locales ou d'autres services publics. Nous prenons acte de la volonté de la Direction de sortir d'Optin, telle qu'exprimée dans le COP : "dont Inria a abandonné la logique en 2018, [et qui] a eu pour conséquences un réel malaise social et l'augmentation des risques comme les risques psychosociaux." Cette volonté s'est traduite par une augmentation notable des postes au concours IT. Nous demandons que cet effort soit maintenu dans la durée, avec un financement pérenne, afin de compenser la baisse des effectifs permanents de la période précédente et d'envisager sereinement de retrouver le niveau de qualité des services proposés par les fonctions d'appui avant Optin. Cependant les réorganisations continuent, certains services sont encore en difficulté notoire. Le COP présente à nouveau un changement de cap, de nouvelles missions, la montée en puissance de nouveaux sites (Lyon, Strasbourg, Montpellier), sans aucun signe que l'institut obtiendra les moyens nécessaires à ces nouvelles missions.

Les élus au conseil d'administration Sgen-CFDT Recherche EPST, SNCS-FSU et SNTRS-CGT »

## **B.2 Déclaration au CA du 21 octobre 2021 sur le document de réflexion sur la stratégie scientifique**

« Dans un document récent (voté avec 33 pour, 2 contre et 10 abstentions), la Commission d'Évaluation de l'Inria propose des éléments de réflexion sur la stratégie scientifique de l'Inria. La Commission d'Évaluation s'inquiète que la recherche menée au sein de l'Institut puisse être principalement focalisée sur un nombre restreint de thématiques ou applications considérées comme prioritaires dans le contexte socio-économique, parfois au motif de leur forte médiatisation. Pour éviter cet écueil, la CE déconseille de mener une politique scientifique qui privilégierait quelques sujets, sur lesquels beaucoup travaillent déjà, et qui risquerait de mettre à mal la diversité thématique au lieu de la favoriser. Le document pointe en particulier une décroissance des forces sur certains sujets essentiels, que ce soit en termes de budget, du nombre d'équipe-projets dans les thèmes concernés ou encore de leurs effectifs scientifiques et relève que l'Inria est désormais quasiment absent de conférences phares de domaines pourtant particulièrement actifs et dynamiques dans la sphère académique et dans la sphère industrielle alors que la politique scientifique de l'Inria mise en place récemment met de plus en plus souvent en avant d'autres disciplines que les siennes. Le rapport alerte sur le risque de n'envisager la justification des recherches de l'Inria que sous le prisme de leur application à d'autres domaines, reléguant ainsi l'informatique et les mathématiques à un rôle utilitaire, occultant, voire délaissant la compétence méthodologique de l'Inria dans ces sujets. Pour la CE, la recherche n'apparaît plus comme LA priorité et la politique de collaborations entre l'Inria et l'industrie, qui a souvent été fructueuse ne doit pas se transformer en une politique mettant



l’Inria au service de l’industrie. Enfin, elle insiste sur le fait que l’Inria est encore moins dans son rôle en finançant des projets de start-ups qui ne valorisent pas des résultats de recherche de l’Institut, comme le fait en partie le start-up studio.

Les élus du CA s’associent à la demande d’initier au sein de l’Inria un échange et une réflexion collective sur les politiques scientifiques et d’innovation, afin d’éviter les risques précédemment décrits et de permettre à l’Inria de jouer un rôle majeur dans la recherche en informatique, mathématiques et mathématiques appliquées. Ils réaffirment, avec la CE, qu’il est pour cela essentiel de préserver le modèle d’Équipe-projet et son financement pérenne et de renforcer et mettre en avant les disciplines scientifiques structurantes de l’Inria afin de maintenir la diversité et la richesse des thématiques de recherches propres à l’Institut ».

En réponse à cette déclaration, B. Sportisse a jugé « pour le moins inélégant qu’un document voté par la commission d’évaluation soit présenté en conseil d’administration sans avoir donné lieu à un échange préalable avec la Direction générale », alors que la Direction générale avait bien été mise au courant de l’existence de ce rapport.

### **B.3 Déclaration au CA du 17 juin 2022 sur la DGDAPP**

« En créant une Direction générale déléguée à l’Appui aux politiques publiques, la Direction générale met l’appui aux politiques publiques au même niveau que la recherche et l’innovation. Le SNTRS-CGT et le SNCS-FSU réaffirment que la mission première d’Inria est la recherche et que l’augmentation du budget de l’Inria doit servir en priorité cette mission. La création de cette direction générale déléguée nous semble de plus organisée dans l’urgence, sans aucune concertation préalable avec les instances. Concernant l’organisation en elle-même, selon le projet présenté, la DGD-APP aura des équipes qui lui seront directement rattachées, mais elle aura aussi un regard transverse sur les équipes rattachées aux deux autres directions générales déléguées : cela promet une organisation compliquée, confuse et potentiellement conflictuelle. Les instances (Comité technique et CNHSCT) n’ont pas eu d’information sur le nombre d’agents qui seront à terme rattachés à cette direction, ou recrutés directement pour elle ni sur leurs rémunérations, leurs statuts, leurs fiches de poste. En l’absence d’étude d’impact, le CNHSCT a refusé de rendre un avis. En l’absence de cet avis, et refusant de se prononcer dans l’urgence sur un projet lui paraissant aussi structurant, le CT a refusé de voter la création de cette Direction générale déléguée. Enfin, alors que les services, et en particulier la DRH, sont débordés, il ne nous paraît pas opportun de dépenser des forces dans la mise en place d’une telle structure. Pour toutes ces raisons, le SNCS-FSU et le SNTRS-CGT se prononcent contre la création de la Direction générale déléguée à l’Appui aux Politiques publiques. »

### **B.4 Intervention au CA du 21 octobre 2022 sur la mission COI**

« Notre conclusion est que [le] rapport [de la mission impartialité] ne porte pas tant sur les conflits d’intérêts, dont il est écrit que la CE y est très vigilante, que sur un souhait de remise en cause de l’indépendance et du fonctionnement de cette même CE. ». Depuis, les comités d’équipes-projets de Paris et Nancy ont voté des motions en ce sens. Des discussions sont en cours dans d’autres comités. L’impression que le but est de remettre en cause l’action de la CE est renforcée par la note de présentation rédigée par la direction générale, qui évoque notamment un « candidat lésé ». Les élus se demandent comment une personne lésée accepterait le lancement d’une mission à la place d’un recours, et comment la direction générale peut « décider de ne

pas casser le concours ». Les élus estiment que « les principes démocratiques reposant sur des enquêtes contradictoires ne semblent plus être de mise à l’institut. Ces accusations sont graves et nocives pour les personnes visées. Le flou organisé autour de cette affaire entretient un climat malsain et délétère. Il est urgent d’y mettre un terme soit par une commission d’enquête, soit par des excuses, en reconnaissant qu’il n’y a pas de problème pouvant mener à casser le concours ». Monsieur Maday ancien membre de la CE, peut certainement mesurer la violence des trois paragraphes de la section « motivations de la mission interne ». La situation est pire que kafkaïenne, puisque dans le procès de Kafka, le héros sait au moins qu’il est accusé. Enfin, les élus s’interrogent sur les raisons pour lesquelles la direction générale n’a pas ouvert d’enquête alors qu’elle dispose d’éléments factuels non contestables. Ils se demandent si ces éléments ont fait l’objet d’un recours officiellement déposé, et s’enquière des suites et des mesures que la direction générale entend prendre pour éviter que ces faits se reproduisent. Ils demandent une réponse écrite à leurs questions. Ils constatent également avec regret que les jurys ingénieurs et techniciens ne font pas l’objet des mêmes attentions de la DG et de la DRH. »

## **B.5 Déclaration intersyndicale au CA du 21 octobre 2022 sur la mission COI**

« Les organisations syndicales SGEN-CFDT, SNTRS-CGT et SNCS-FSU s’alarment des accusations de conflit d’intérêt portées par la direction générale de l’Inria. Ces accusations sont à la fois suffisamment explicites pour provoquer un grave malaise chez les personnes potentiellement visées, et suffisamment floues pour les empêcher de pouvoir s’en défendre. S’il existe des éléments justifiant ces accusations, nous demandons qu’ils soient transmis et traités par une commission paritaire qui étudiera les cas évoqués et qui le cas échéant proposera des mesures. Bien évidemment, cette commission préservera la confidentialité de ses travaux. Si au contraire, il n’existe pas d’éléments, nous demandons à la DG de mettre un terme à ces allégations. Si des modifications doivent être apportées au fonctionnement de la CE (qui, comme toutes les instances, est toujours perfectible), nous demandons à ce que la réflexion se poursuive dans le cadre des instances représentatives de l’Inria et en relation avec les membres de la CE. »

## **B.6 Intervention au CA du 16 décembre 2022 sur la mission COI**

« Au cours du point sur le « rapport sur le respect de l’impartialité » du CA d’octobre 2022, les organisations syndicales ont chacune exprimé leur préoccupation devant les accusations graves portées par la direction envers des membres de jurys de concours et probablement des membres de la commission d’évaluation. Le PDG prétend disposer d’éléments « factuels donc non contestables ». Il prétend que dans le cadre d’une sollicitation du collège de déontologie de l’enseignement supérieur et de la recherche, son président, Bernard Stirm, a jugé que « les faits qui lui ont été exposés étaient effectivement susceptibles d’être qualifiés de conflits d’intérêt », mais néanmoins, le PDG refuse de présenter ces faits (et les pièces examinées). Il prétend qu’une proposition du rapport aurait permis d’éviter la situation qu’il dénonce, mais refuse d’indiquer de quelle proposition il s’agit. Pourtant, les illégalités ne se gèrent pas selon le bon vouloir arbitraire de « casser » ou non un concours. Soit il y a illégalité et il faut prendre les mesures qui s’imposent ; soit ce n’est pas le cas, et alors le PDG ne peut affirmer sans aucune nuance et publiquement qu’il aurait pu casser le concours. Depuis la remise du rapport, comme

le PDG les y a invités, six comités des équipes projets sur neuf ont déjà discuté du rapport et ils ont voté des motions en soutien à la Commission d'Évaluation, j'enverrai un texte contenant l'ensemble de ces motions aux membres du CA.

Le SNCS-FSU et la section Inria du SNCS-FSU ont saisi directement le Président du Collège de déontologie de l'enseignement supérieur et de la recherche le 25 octobre 2022 pour lui demander « communication des éléments d'analyse [qu'il a] transmis au PDG de l'INRIA, dans le cadre desquels aurait été "confirmée" la qualification de "conflit d'intérêts" et aurait été faite "la recommandation" de "ne pas casser l'entièreté du concours et de procéder à une enquête administrative". » Nous avons formulé cette demande « sur le fondement de l'article L.311-1 du code des relations entre le public et l'administration. » Le Collège de déontologie a examiné notre saisine lors de la séance plénière du 18 novembre 2022 et le Président du Collège de déontologie de l'enseignement supérieur et de la recherche a répondu à notre courrier le 7 décembre 2022. D'après nos informations, le Collège de déontologie n'a aucunement fait part d'un avis avec éléments d'analyse sur ce sujet au président de l'INRIA et le Collège n'a eu connaissance d'aucun dossier individuel lors des échanges. Je rappelle que la note mentionnait : « [un] dysfonctionnement (relatif à un dossier de promotion/concours interne) a donné lieu à un échange direct entre le PDG d'Inria avec le Président du Collège de déontologie du MESR, Monsieur Bernard Stirn, auquel a été exposé l'entièreté des faits à la disposition de la DG d'Inria (qui étaient des éléments factuels et donc non contestables). La qualification de "conflits d'intérêts" a été confirmée dans ce cadre. Sur la recommandation du Président du Collège de déontologie du MESR et après avoir échangé avec la personne lésée, il a été décidé de ne pas casser l'entièreté du concours et de procéder à une enquête administrative, mais de lancer une mission externe pour évaluer les processus et les fonctionnements effectifs d'Inria sur ces sujets. » En Commission d'Évaluation, le PDG a ajouté « Les faits n'étaient même pas à vérifier, ils n'étaient pas contestables. Aussi incontestables que de dire que le vice-président de la CE est assis sur une chaise. C'est le président du Collège de déontologie du ministère de la recherche (il précise qu'il peut le dire publiquement, car il a l'autorisation du président du Collège pour cela), qui a évalué la situation, sans ambiguïté, en disant qu'il s'agissait d'un conflit. » Il y a clairement une contradiction entre nos informations et la présentation des faits en CA et en CE. Avant de continuer ce CA, j'aimerais que les choses soient mises au clair, pour retrouver la confiance nécessaire au bon fonctionnement de cette instance. Si le Collège de déontologie n'a pas donné d'avis et n'a pas eu connaissance de dossier individuel, sur quelle analyse vous fondez-vous, M. le PDG d'Inria, pour affirmer qu'il y a « une personne lésée » et que vous auriez pu « casser l'entièreté du concours » ? Enfin, je souhaite alerter les membres du Conseil d'Administration et en particulier les représentants des tutelles de l'Inria : les déclarations du PDG remettent en cause l'indépendance de la CE, l'intégrité de ses membres et par conséquent la liberté de recherche. Le trouble qui maintenant les entoure aggrave encore cette situation. Il est urgent que tout soit mis en œuvre pour y mettre un terme. »

En réponse B. Sportisse a « indiqué — de nouveau — que la mission ne portait pas sur des cas individuels, mais sur des processus. Le Collège de déontologie devrait rendre un avis en ce sens. Ainsi, personne ne doit se sentir mis en cause ».

## **B.7 Déclaration au CA du 17 décembre 2020 sur le Budget initial 2021**

« En ce qui concerne le bilan de l'année écoulée, la direction de l'Inria affirme avoir globalement atteint les objectifs fixés pour l'année 2020 malgré le contexte de crise. Nous notons tout d'abord que ce n'est pas le cas des objectifs de recrutements ITA, où 22 postes

ont été mis au concours externe pour 30 annoncés et votés dans le budget initial. De plus, les objectifs qui ont été atteints l'ont été parfois au prix de la santé des personnels, sans tenir compte du principe pourtant affiché par la DG de réduction de la charge de travail pendant le confinement. Cela se traduit déjà par des surcharges de travail dans de nombreux services, et nous craignons que cela augmente fortement les risques psychosociaux. Nous pensons en particulier aux services ressources humaines et affaires financières, fortement sollicités en cette fin d'année. La fin de la mutualisation des services Optin a certes été actée, mais les conséquences des réorganisations opérées dans ce cadre ne sont pas résorbées pour autant. La DG se félicite de la contribution des postes en CDI "Inria Starting Faculty Position" ISFP à la diversification du profil des scientifiques recrutés. Étant donné les petits nombres d'une première campagne ISFP, cela semble difficile de prétendre à un renforcement de la diversité. Sous la réserve de cette précaution et en admettant une tendance similaire dans les prochaines années, si nous regardons la parité, le ratio F/H de 19 % de la promotion ISFP 2020 ne permet pas d'améliorer le pourcentage de chercheuses (niveau CRCN) dans l'institut. Effectivement, une amélioration n'est possible qu'en présence des promotions plus féminisées que la population actuelle des chercheurs et des chercheuses. Plus grave, par l'importance des salaires ISFP, ce pourcentage de seulement 19% éloigne l'institut d'un objectif de réduction de l'inégalité salariale. En ce qui concerne la finalisation de la méthode de mesure de l'impact de la production scientifique, nous insistons sur la qualité du travail fourni par la CE dans un de ses récents rapports, et nous insistons pour que ce rapport soit la base de la méthode de mesure. Pour le budget 2021, la nouvelle structuration du budget en trois parties (socle, contrat, moyens incitatifs) nous fait craindre pour la liberté académique, en donnant aux équipes de recherche l'alternative de suivre les objectifs du COP ou de faire de la recherche sur contrat. Cette crainte est renforcée par la forte baisse de la subvention des centres, qui se traduira probablement par une baisse équivalente des subventions aux équipes pour 2021. De même, l'objectif "augmenter le financement des établissements via l'augmentation des moyens de l'ANR" induit une dépendance accrue aux appels à projets, dans la droite ligne de la LPR, alors que nous revendiquons des crédits récurrents hors appels à projets. Nous nous félicitons de la proposition de 12 embauches de personnes en situation de handicap via des concours réservés. Nous constatons la baisse du nombre des emplois sous plafond, dont on nous explique qu'il s'agit en réalité d'une confortation des postes pérennes. Le plafond d'emploi, maintenu à 1793 ETPT, n'est plus depuis de nombreuses années un objectif de niveau d'emploi réel. Nous le regrettons et ne nous satisfaisons pas d'un objectif de nombre réel de postes pérennes limité à environ 1580. La stabilisation des effectifs ne suffit pas, alors que la reprise du développement de l'institut se concrétise notamment avec la création d'un nouveau centre »

## **B.8 Déclaration au CA du 16 décembre 2022 sur le Budget Initial 2023**

« Alors que la ministre Madame Retailleau vient de charger Philippe Gillet, ancien président de l'ANR et membre du cabinet de Madame Pécresse quand elle était ministre de l'ESR, d'un rapport sur « l'évolution de l'écosystème » de la recherche et de l'innovation, nous sommes de plus en plus inquiets sur l'orientation prise par notre institut. Elle invite à « explorer la notion d'agence de programmes » et, concernant la stratégie territoriale commune, à la faire porter « par un acteur unique sur le territoire, l'université ». Inria semble avoir précédé cette demande, et ce budget confirme qu'il se positionne de plus en plus comme une agence de projets ou de programmes, morcelé au gré de la « politique de site ». L'augmentation de la Subvention pour Charge de Service Public au budget 2023 n'est toujours pas à la hauteur de ce qui serait

nécessaire pour que les personnels en poste puissent accompagner de façon efficace et sereine les nouveaux programmes, sans oublier le développement d'un nouveau centre de recherche. De plus, elle ne compense ni l'augmentation du point d'indice pour le deuxième semestre 2022 ni les coûts liés à l'inflation. Il en est de même pour la subvention de l'AGOS qui ne permet pas non plus de suivre ni l'inflation ni la hausse des personnels. Ainsi, un complément de dotation pour l'AGOS pourrait-il être envisagé dans le BR1 ? Nous ne comprenons pas les chiffres d'augmentation du nombre de postes avancés par la direction, de + 635 ETPT depuis 2018. En effet, si on se réfère aux listes électorales, on comptait 2309 électeurs en 2018, on en a eu 2547 en 2022, soit une différence de + 238. Il y a précisément 43 chercheurs titulaires de plus, mais 37 IT titulaires de moins. Ainsi, l'affirmation que les fonctions d'appui sont la colonne vertébrale de l'institut n'est pas réellement corroborée par les chiffres. Même si des postes sont mis au concours, ils ne compensent pas les départs. Nous craignons de plus que ce budget accentue la diminution du nombre de postes dans certains métiers (AER, STG, SAF...) observée ces dernières années. En ce qui concerne les chercheurs, nous dénonçons le maintien de 24 postes de Starting Faculty Position alors que la trajectoire budgétaire devient difficilement soutenable. Nous nous opposons également à la mise en place de trois nouvelles Chaires de Professeur Junior, alors que la plupart des précédentes ont été des échecs. Les ISFP et les CPJ constituent un contournement des statuts, et créent des inégalités salariales importantes, d'autant plus depuis la réévaluation des salaires ISFP. Nous regrettons que la direction refuse toujours de mettre en place un budget d'accompagnement pour les nouveaux chargés de recherche, alors que cela est prévu par la LPR et fait partie des objectifs du COP. Enfin, nous affirmons que, comme l'année dernière, l'augmentation générale du budget est en trompe l'œil, car elle est constituée de crédits puisés (50M€) sur le fonds de roulement et la trésorerie, ainsi que d'une estimation des ressources propres avec divers éléments dont la pérennité est incertaine. Les élus SNCS(FSU et SNTRS-CGT se prononcent donc contre le projet de budget initial 2023. »

## C Extraits des CR de la Commission d'évaluation

### C.1 Extrait Compte Rendu de la Commission d'évaluation, Septembre 2021 sur les CPJ

**Jean-Frédéric Gerbeau** (...) admet que la multiplication des statuts (SRP, CR, ISFP, chaires juniors) peut être difficile à suivre. Pour rendre le dispositif lisible, l'institut a choisi de le cibler vers des profils qui ne sont généralement pas recrutés par des voies classiques.

[...]

**Jean-Frédéric Gerbeau** précise que le profil souhaité est « plus senior » que les CRCN, pour ne pas créer de distorsion forte sur l'âge du passage DR2.

[...]

**Un membre de la CE** rappelle que les postes de tenure-track sont connus pour leur effets néfastes en particulier sur les candidatures féminines et sur les carrières des chercheuses. Il demande s'il y a eu localement une réflexion en amont de l'ouverture de ces postes pour éviter certains biais ?

**Jean-Frédéric Gerbeau** dit qu'on ne peut pas savoir, peut-être que l'on privilégiera certaines thématiques, peut-être que l'on recrutera plus d'hommes que de femmes, mais il n'en est pas convaincu, plus de profils internationaux, mais on parle de 3 postes sur 51 en 2021,

tout cela s'homogénéisera. A priori si on savait de manière sûre que ça avait un impact sur les recrutements de femmes, on ne les ouvrirait pas.

Un membre de la CE précise que puisqu'on parle de postes niveau DR2 on parle plutôt de 3 postes sur 15.

## D Autres communiqués (inter)syndicaux

### D.1 Au risque de la destruction d'un service public, la direction générale choisit d'humilier la majorité de ses scientifiques (Intersyndicale, Octobre 2022)

Lors de la dernière réunion DRH-Organisations Syndicales, la DRH a présenté à l'intersyndicale (SGEN-CFDT, SNCS-FSU, SNTRS-CGT) le projet de la Direction Générale (DG) de revalorisation du salaire des futurs ISFP (CDI chercheurs). Ce projet a suscité de nombreuses remarques des organisations syndicales, mais a néanmoins été présenté sous la même forme pour information en CTI le 11/10/2022.

Non seulement ces revalorisations sont en total décalage avec la filière CR/DR, mais en plus leur mise en place en elle-même crée des inégalités graves entre les ISFP selon leur historique.

**Retour quatre ans en arrière :** *La motivation annoncée des postes ISFP était la suivante : les salaires de CR sont trop bas, ils n'attirent pas. Des nouveaux postes en CDI avec un salaire plus attractif peuvent attirer un profil « différent », mais en revanche l'idée n'est pas d'inscrire les salaires dans une évolution salariale au cours du temps. Si les ISFP veulent rester dans le temps à l'institut, ces dernier·e·s doivent candidater à des postes de fonctionnaire.*

Les trois dernières périodes de recrutement ont démontré les multiples erreurs de cette analyse initiale de la Direction Générale :

- à une écrasante majorité, les candidat·e·s sont les mêmes,
- le vivier de candidatures ne s'est pas élargi, le nombre de candidatures baisse,
- et surtout les admis·es qui ont le choix entre des postes CRCN ou ISFP choisissent très majoritairement les postes de CRCN.

Depuis quatre ans, plusieurs effets combinés ont permis de revaloriser les salaires des CR débutant·e·s : la légère augmentation du point d'indice, l'amélioration des conditions de reclassement des CR, l'augmentation de la prime de recherche, et enfin l'attribution d'une prime RIPEC C3 pour les nouveaux recrutés, prime qu'ils conservent 3 ans.

Plutôt que de se féliciter simplement de cette amélioration des conditions de recrutement CRCN, l'institut propose de revaloriser les futurs contrats ISFP pour qu'ils soient largement plus avantageux que les postes de CRCN. **Par cela, elle admet que son but n'est pas d'attirer à l'Inria, mais bien de rendre les postes de fonctionnaires moins attractifs.**

Qui plus est, la comparaison justifiant cette revalorisation est faite en regard de la rémunération d'un CRCN nouvellement recruté qui bénéficie de la prime C3. Celle-ci est bien entendu temporaire, et il est insincère de comparer ainsi un complément de rémunération temporaire des CRCN avec une rémunération pérenne pour les ISFP. Rappelons que la DG s'est opposée à l'attribution de cette prime à une très large majorité de scientifiques comme la loi l'y autorisait.

Sur la base de la revalorisation proposée, le salaire nouvellement proposé aux ISFP peut très légitimement être perçu comme humiliant pour les agents déjà en fonction, y compris jusqu'au niveau CRHC, DR2 et au delà. On peut par exemple établir les profils suivants (en annuel brut, sauf erreur ; détails disponibles sur demande) :

- Aicha, PhD 2008, CR2 2010, REP, DR2 depuis 2018  $\Rightarrow$  rémunération = 56106€ en 2023
- Bertrand, PhD 1998, CRCN depuis 1998, CRHC depuis 2018  $\Rightarrow$  52106€ en 2023.
- Cindy, PhD 2016, CRCN depuis 2018  $\Rightarrow$  43783€ en 2023.
- Damien, PhD 2020, CRCN depuis 2022  $\Rightarrow$  44371€ en 2023. Sa rémunération chutera probablement à 42873€ dans trois ans.
- Eugénie, PhD 2019, ISFP depuis 2021  $\Rightarrow$  45258€ en 2023.
- Fabrice, PhD 2019, ISFP depuis 2022  $\Rightarrow$  56512€ en 2023.

La proposition qui est faite entraînerait que ces postes soient mieux payés qu'un poste de DR2 responsable d'équipe avec 15 ans d'expérience!!! En outre, Eugénie, qui était en thèse en même temps que Fabrice et a réussi le concours plus tôt grâce à son meilleur dossier, perçoit presque 1000€ bruts par mois de moins.

Alors que l'âge de passage DR recule face au manque de postes, mais que les postes de jeunes recrutés attirent de moins en moins (nous rendons cette année plusieurs postes sur divers concours), ce n'est pas ce dont l'institut a besoin.

Nous assistons à une dérégulation sans précédent, réalisée en dépit du bon sens. Une dérégulation sans projection, au mépris de tous les chercheurs et chercheuses et d'un cadre de travail sain. Nous sommes loin de ce qu'on pourrait attendre d'un management compétent.

Nous demandons à la direction générale:

- de reconsidérer, en vraie concertation avec les organisations syndicales, ce projet de revalorisation hors-normale, humiliant pour les scientifiques en poste dans l'institut.
- d'ouvrir largement des postes de DR2, pour permettre à tous les personnels scientifiques d'envisager une trajectoire salariale meilleure, ISFP comme CR. À coût quasi identique, l'Inria pourrait plutôt ouvrir ces promotions DR2; c'est donc un choix politique de la direction de ne pas le faire. La possibilité d'avoir une promotion rapidement rendrait l'institut vraiment plus attractif!
- de mettre un terme à cette multiplication chaotique des types de statuts pour un même emploi. Les corps de CR et DR doivent absolument rester la pierre d'angle des emplois scientifiques dans un EPST, et tous les chercheurs doivent appartenir à ces corps ou bien (pour les ISFP, SRP, SRP4ERC, ARP, CPJ, ...) pouvoir les rejoindre rapidement, dans des conditions justes pour tous.

## **E Motions CP suite à la mise en place de la mission Conflits d'Intérêts**

Dans son mail du 22/09/2022, Bruno Sportisse a écrit ceci sur la mission Conflits d'intérêts :

Nous aurons l'occasion d'échanger sur l'analyse menée par la mission et sur les pistes ouvertes, dans la perspective de notre évaluation HCERES comme pour les actions que nous pourrions proposer pour le prochain COP au-delà de 2023. En particulier, je suis convaincu que les avis éventuels des comités d'équipes-projets sur les nombreuses recommandations du rapport pourraient constituer des éclairages intéressants.

– Bruno Sportisse, 22/09/2022

Cette phrase contient deux éléments :

1. Le PDG prévoit d'échanger avec l'institut au sujet des résultats de la mission avant le prochain COP et avant l'évaluation HCERES **Nota : Cette discussion n'a toujours pas eu lieu.**
2. Il demande des avis aux différents CEP sur le rapport produit par la mission.

En attendant l'échange collectif annoncé, les différents CEP ont commencé à produire des avis que nous reproduisons ici.

### **E.1 CEP de Paris (11/10/2022)**

*Motion votée avec 21 pour, 1 contre et 5 abstentions.*

Sur le rapport par la mission « Conflit d'intérêts » (document intitulé *Rapport sur l'impartialité dans les processus d'évaluation*). Le CEP a pris connaissance du rapport de la « Mission sur les conflits d'intérêt dans les processus de promotion et d'attribution des primes » créée le 24 janvier par le PDG. Il observe avec satisfaction que les experts ont apprécié la vigilance particulière portée sur ces questions par la CE. Il constate cependant que le rapport s'éloigne par la suite considérablement de son objet initial, les conflits d'intérêt, pour aboutir après plusieurs modifications successives de périmètre à un ensemble disparate de préconisations peu étayées sur le thème de l'impartialité, pour lequel les auteurs du rapport n'ont pourtant pas été mandatés. Prenant prétexte de son mandat initial, le rapport se focalise sur la composition et le fonctionnement de la CE. Le CEP considère qu'il s'agit d'une remise en cause grave de cette instance et le déplore fortement. Il déplore également que d'autres points évidents, en particulier l'absence de déclaration claire de conflits d'intérêt lors des commissions d'admission n'aient pas été abordés. Le CEP profite de cette occasion pour réaffirmer sa confiance en la CE, institution fondatrice de l'institut, et sa reconnaissance pour le travail accompli sous la présidence actuelle.

### **E.2 CEP de Nancy (10/10/2022)**

*Motion votée avec 15 pour, 2 blanc, 0 contre.*

Le Comité des Projets a pris connaissance du rapport de la « Mission sur les conflits d'intérêt dans les processus de promotion et d'attribution des primes » créée le 24 janvier par le PDG. Il observe avec satisfaction que les experts ont apprécié la vigilance particulière portée sur ces questions par la CE. Il constate cependant que le rapport s'éloigne du mandat initial sur les conflits d'intérêt pour aboutir à un ensemble de recommandations sur le thème distinct de l'impartialité. Le Comité des Projets regrette que le rapport se focalise sur le rôle de la CE, qu'il semble mettre en cause de façon non étayée. Or, plusieurs des recommandations effectuées sont déjà appliquées ou difficilement instantiables voire inapplicables. Le Comité des Projets considère que la question des conflits d'intérêt est légitime et déplore que l'ensemble des situations pouvant présenter des conflits d'intérêt n'aient pas été considérées, en particulier le fonctionnement des jurys d'admission, dans le cas des concours, ou le processus de prise de décision par la direction, dans le cas des promotions.

*Phrase explicite de soutien à la CE soumise séparément au vote (14 pour, 3 blanc, 0 contre).*

Le Comité des Projets profite de cette occasion pour réaffirmer sa confiance en la CE, institution fondatrice de l'institut, et sa reconnaissance pour le travail accompli sous la présidence actuelle.



### **E.3 CP de Sophia, 27/10/2022,**

*Motion votée avec 30 pour, 0 blanc, 1 contre.*

Motion du CEP du centre Inria d'Université Côte d'Azur en lien avec le rapport sur le respect de l'impartialité dans les processus d'évaluation.

Le CEP a pris connaissance du rapport de la « Mission sur les conflits d'intérêt dans les processus de promotion et d'attribution des primes » initiée le 24 janvier par le PDG. Le rapport souligne « des efforts très significatifs qui sont déployés en matière d'identification et de correction des conflits d'intérêt et des biais ». La mission a constaté que « l'institut et son organe d'évaluation, la CE, sont particulièrement vigilants sur les questions des conflits d'intérêt et des biais d'évaluation ». Le CEP se réjouit de cette conclusion et invite la direction générale à communiquer largement dans ce sens. Le CEP du centre Inria d'Université Côte d'Azur réaffirme sa confiance en la CE, pilier de l'institut, et sa reconnaissance pour le travail remarquable accompli sous la présidence actuelle.

### **E.4 CP de Lyon, 21/11/2022,**

*Motion votée à l'unanimité.*

Le CEP de Lyon a étudié le rapport de la mission sur "les questions relatives aux conflits d'intérêt dans les processus internes d'évaluation des scientifiques". Ce rapport conclut que la Commission d'Évaluation est particulièrement vigilante sur ces questions. Le CEP tient à féliciter la CE pour ce résultat et plus généralement pour son travail, ainsi que ses membres pour leur implication dans une instance cruciale pour l'Institut. Le document comprend des éléments qui font consensus et sont sans doute déjà spontanément mis en œuvre. Néanmoins, nous observons que certaines propositions semblent indiquer une méconnaissance du fonctionnement de la CE et de sa mission ; leur mise en œuvre risquerait de bloquer le fonctionnement de la CE. En particulier, pour favoriser le travail collectif, nous sommes attachés à la composition paritaire de la CE, par le biais de listes (syndicales ou non), formées de membres des équipes et services d'Inria. En ce qui concerne la notion d'impartialité mise en avant par le rapport, nous considérons qu'elle nécessite une définition plus précise, qui laisse place à la controverse scientifique et au débat d'idées. Enfin, nous sommes d'accord avec le rapport sur l'urgence de renouer un dialogue entre la CE et la direction de l'Institut, fondé sur la confiance et l'écoute mutuelle.

### **E.5 CP de Bordeaux**

*Motion votée avec 18 pour, 1 blanc, 3 abstentions.*

Le CP de Bordeaux a longuement discuté et pris en considération la mission sur les conflits d'intérêts et le contenu de son rapport. La conclusion de cet échange est double. Le CP regrette le contexte de tension dans lequel ce rapport a été élaboré ainsi que la méthode reposant sur une vision restreinte de la problématique de l'évaluation et de la gestion des conflits; ainsi le CP ne souhaite pas y être associé. D'un autre côté, le CP souhaite se saisir des sujets liés à l'évaluation et prévoit d'organiser des initiatives pour prendre le temps de mener une réflexion sereine et pour faire un retour à la DG concernant la question de l'impartialité et plus généralement des activités d'évaluation à tous les niveaux de l'institut, non seulement celles liées à la CE, mais dans un cadre plus large, y incluant par exemple les CER et CDT au niveau local, et la CE et la COSI au national. Le CP profite de cette occasion pour réaffirmer sa confiance en la CE et sa reconnaissance pour le travail accompli.

## E.6 CP de Saclay

*Motion votée par 25 pour, 0 contre et 0 abstention.*

Motion du CEP de Saclay sur le rapport de la mission sur les conflits d'intérêt

**Contexte** Une mission sur les conflits d'intérêt, les biais et l'impartialité dans les processus internes de promotion et d'attribution des primes a été lancée par la DG dans un contexte difficile et conflictuel avec la CE.

**Résultat de la mission** Tout d'abord, le Comité des Équipes Projets (CEP) de Saclay se réjouit du fait que la mission n'a pas détecté de problème de conflit d'intérêt dans les processus analysés, et de l'absence finale de tout reproche fait à la CE sur les questions de conflits d'intérêt, de biais et d'impartialité ainsi que sur les autres missions d'évaluation qu'elle assure. De plus, le CEP souligne le travail remarquable et la rigueur de la CE actuelle dans sa façon de gérer les dossiers, et tient à la remercier.

**Propositions** Le rapport produit par la mission formule des recommandations visant à améliorer les procédures d'évaluation. Suite à une séance exceptionnelle du CEP dédiée à ce sujet et ouverte à tous les chercheurs du centre, ces propositions ont été regardées attentivement. Le CEP trouve le travail de proposition de la mission globalement décevant, avec des ambiguïtés dans certaines propositions qui en compliquent l'analyse.

Le CEP a néanmoins choisi de rendre explicite son incompréhension de nombreuses recommandations qui nous semblent à écarter d'emblée : il s'agit des propositions 1, 2, 3, 7, 16 et 17.

Certaines propositions paraissent déjà appliquées, ce qui rend leur présence dans le rapport, ou tout au moins leur formulation, surprenante. Il s'agit des 9, 10, 13 et 15. Les autres propositions nécessitent une instruction plus approfondie.

Des commentaires par point de proposition sont écrits dans un fichier séparé de cette motion.

**Fichier séparé:** Certains des commentaires principaux du CEP sur les propositions (et sur d'autres qui auraient pu mériter d'être formulées) sont listés ci-dessous. Le CEP s'est accordé à utiliser la classification suivante :

- A = proposition déjà appliquée;
- N = proposition inadaptée;
- D = proposition qui pourrait être discutée (le CEP n'est pas pour autant d'accord), dans le cadre d'une réflexion globale par des instances compétentes d'Inria et au-delà;
- F = proposition futile;

*Proposition 1: Nous recommandons une procédure d'auto-appréciation par chaque évaluateur.*  
(N/F) proposition inadaptée.

Une auto-appréciation des conflits d'intérêts a déjà lieu, mais se base sur la confiance (elle ne donne pas lieu à une signature formelle); le CEP n'est pas favorable à une déclaration sur l'honneur signée.

Il faut pouvoir définir le "risque d'impartialité" pour pouvoir signer une déclaration affirmant l'absence de risque d'impartialité. Or, les biais les plus pernicious sont ceux dont nous sommes inconscients, ce qui rend de telles auto-déclarations futiles.

*Proposition 2: La prise de position dans une controverse constitue un risque fort.* (N) proposition inadaptée.

Le fait de prendre position ne conduit pas à un risque d'impartialité.

Les évaluations de la CE doivent reposer sur des avis d'experts, susceptibles d'exprimer une opinion, et non sur des individus indifférents ou non-experts.

C'est de la pluralité des opinions et des discussions que se dégage un avis/jugement équilibré que la prise de position soit publique ou non n'a pas d'incidence sur l'impartialité.

À tout prendre, une prise de position publique est opposable, donc moins problématique qu'une option personnelle privée.

*Proposition 3: la relation tuteur HDR à requalifier en risque faible* (N) proposition inadaptée.

Conformément à la réglementation dictée par le MESR, être tuteur d'HDR constitue un risque fort. Il serait maladroit de la part d'Inria d'enfreindre des règles nationales, même si on les juge excessives.

*Proposition 4: le fait d'être co-équipier ou co-auteur récent constitue un risque fort.* (D) proposition qui pourrait être discutée.

C'est un risque faible et traité à l'Inria au cas par cas, soit comme un risque faible (ex: article ancien à 30 auteurs) soit comme un risque fort, après discussion.

*Proposition 5: participation à la CE constitue un risque faible* (D) proposition à discuter.

Les risques tels qu'identifiés se basent sur des règles ministérielles

Un tel risque concernerait tous les EPST, la CNU, etc. la question doit donc être réfléchie/instruite au niveau national, mais pas au niveau Inria

Faire un jury ad hoc sans membre de la CE pour traiter les dossiers des candidats de la CE est une dérive qui repousse le problème sans le résoudre, tout en compliquant inutilement la mise en place des jurys: qui forme le jury ad hoc ?

*Proposition 6: L'implication dans un dossier de candidature constitue risque fort* (D) proposition qui pourrait être discutée.

*Proposition 7: évaluation par des rapporteurs externes des candidatures.* (N) totalement inadapté.

Cette mesure est inapplicable. On sait à quel point il est difficile de trouver des évaluateurs externes. Cela alourdirait de façon disproportionnée les procédures, et conduirait probablement à des évaluations de moindre qualité. La connaissance "en interne" des candidats conduit à une meilleure compréhension des dossiers personnels.

*Proposition 8: mise en place de référents parité dans tous les jurys.* (D) proposition qui pourrait être discutée

Cette proposition revient à officialiser une disposition qui a déjà cours.

*Proposition 9: documenter les critères/responsabilités* (A)

proposition déjà appliquée par la CE (cf les guides à l'usage des candidats CR et DR2). En revanche, les critères utilisés à l'admission et dans les arbitrages finaux pour les promotions et les primes devraient peut-être être mieux documentés

*Proposition 10: publier ces critères.* (A) proposition déjà appliquée.

le CEP ne perçoit pas de nouveauté par rapport à ce qui est déjà fait, CF la proposition 9.

*Proposition 11: critères/procédure d'évaluation DG.* (D) proposition qui peut être discutée.

En effet, il est délicat d'évaluer des candidats de la DG. Attention, toutefois, le CEP est vraiment opposé aux jurys ad hoc qui ne résolvent pas les problèmes, mais les déplacent en compliquant inutilement les procédures.

*Proposition 12: définir un nombre d'admissibles pour les promotions et prime* (F) proposition futile.

Inutile en effet, car la DG peut déjà promouvoir des personnes non classées

*Proposition 13: Éviter classement en ordre total.* (A) proposition déjà appliquée.

un classement par groupe est déjà appliqué, plutôt qu'un classement en ordre total. Il s'agit d'un modèle de fonctionnement qui doit être discuté entre CE/DG, pas d'un règlement.

*Proposition 14: introduire la prise de risque comme critère.* (D) proposition qui peut être discutée.

nous pourrions discuter la façon de mieux préciser dans les textes la valorisation de la prise de risque scientifique. Néanmoins, le CEP ne voit pas très bien quoi rajouter.

*Proposition 15: élaboration par Inria d'un règlement intérieur de la CE.* (A) proposition déjà appliquée.

Le texte *Rôle et organisation de la CE* tient lieu de règlement intérieur.

*Proposition 16: candidatures individuelles aux élections CE.* (N) inadapté.

Cette proposition est hors contexte par rapport à l'impartialité

Il existe déjà une liste non syndicale (Note: créer une telle liste demande beaucoup de travail). Il serait complexe pour les électeurs de s'y retrouver parmi de nombreuses candidatures individuelles;

Les listes assurent une représentation équitable des différentes catégories de personnels, thèmes, centres etc.

Cette proposition témoigne d'une méconnaissance inquiétante du fonctionnement de la CE

*Proposition 17: élargissement collège électoral CE.* (N) inadapté.

Cette proposition loufoque conduirait à une généralisation à tout l'UPSaclay et IPP.

D'autres propositions sont suggérées par le CEP, et pourraient être discutées par les instances d'Inria qui se pencheront sur le problème. Par exemple, concernant la latitude du jury d'admission pour lesquels il n'y a pas de critères de conflits d'intérêts codifiés ou les lettres cadre pour les jury d'admission DR2 qui pourraient être réintroduites.

*Commentaire sur la forme du rapport* À trois reprises (page 2, dans le corps du texte, puis dans une note en bas de page et enfin page 5) le rapport oppose une vision "CE" selon eux centrée sur l'excellence scientifique et une vision "DG" centrée sur les missions de l'institut, le COP et sa déclinaison dans les centres. Cette présentation nous semble à la fois réductrice et erronée. La CE sait valoriser les activités des chercheurs bien au-delà de leur seule production scientifique. Par ailleurs, dans un institut de recherche, l'excellence scientifique se doit d'être un enjeu majeur pour toutes les instances et pas seulement la CE.

## F « Lowlights » dans les Rapports d'Activité 2022

Plusieurs équipes de recherches ont alerté sur les dégradations des conditions de travail via le Rapport d'Activité 2022 dans la section « Highlights of the year » :

### F.1 Almanach

Rapport d'Activité 2022

*In 2022, ALMAnaCH's activity was impacted by a number of Inria-wide issues, amongst which:*

- *Issues related to the deployment of a new financial and human resource information system (Eksae), which has negatively affected a number of colleagues within the administrative services, with whom researchers directly or indirectly interact. For instance, not being able to easily oversee the team's budget and prepare the budget for next year has required extra effort on behalf of several people, who are already overstretched, including but not limited to our administrative assistant.*
- *The presentation of the institute given in our general management's addresses and publications, such as the "Rapport d'activité 2021" ("Question d'avenir"), offered a distorted and unbalanced image of our institute, hiding the primary role of research, especially in Artificial Intelligence fields such as ALMAnaCH's. This reduced emphasis on research in the presentation of Inria and the increasing lack of clarity around the future of the status of Inria researchers and the future of the role of Inria as an institution create an anxiety-inducing atmosphere, which directly affects our work and our ability to attract new members.*
- *The extremely degraded relationship between Inria's Commission d'Évaluation and Inria's current general management is difficult to bear. It has created a general lack of confidence in the intentions of the general management and in the outcome of future hiring and promotion processes. We wish to thank the Commission d'Évaluation, and in particular its presidency, for its outstanding communication to the researchers it represents and for its continued effort in organising and participating in Inria hiring and promotion committees.*

### F.2 Antique

Rapport d'Activité 2022

*We point out several issues and institutional dysfunctions which impaired and slowed down our team activity, and also negatively affected the general atmosphere in the institute, causing increasing anxiety and strain in the scientific, technical and administrative staff.*

- *The deployment of the Eksae information system was highly problematic, substantially hindering the activity of our administrative staff, forcing them to tedious duplications and rendering some of their tasks almost impossible. This also had repercussions on researchers, depriving them of a long-term vision of their budget and generating more constraints and causing delays in purchases and mission reimbursements.*
  - *The presentation of the institute given in our General Direction (DG) addresses and publications, such as the “Rapport d’activité 2021” (Question d’avenir), offered a distorted and unbalanced image of our institute, hiding the primary role of research and emphasising only the most “trendy” and “applicable” research activities, while dismissing many others for which our institute gained its prestigious reputation. The team is deeply concerned to observe the disconnection between this document and the research works carried out in the Institute.*
  - *A deep distress within the staff, as well as an increasing distrust towards the DG, has arisen by effect of the dismissive attitude of the DG towards the consultative bodies of the institute, and particularly towards the Evaluation Commission (CE), whose role is essential for the quality of our hiring and promotion processes as well as for our prospective scientific reflexions, but also towards the Comite des Equipes Projets (CEP), whose formal requests seem to have been ignored by the DG.*
- As of early 2023, the team is concerned these issues are still not properly addressed.*

### **F.3 Astra**

#### **Rapport d’Activité 2022**

*The Inria members of ASTRA team wish to highlight that its 2022 production was affected by the current Inria situation. Administrative malfunctions and new processes (e.g. hiring restrictions) inevitably led to an overload of the support services, both at the Inria and team level, which impacted our ability to recruit talented scientists, manage projects, etc. More generally, we are, to say the least, puzzled by what seems to be a shift in some missions of the institute. The subsequent rising tensions between parties altered our working conditions. We hope that clear direction and lighter and less stringent rules will allow team members to refocus on their original scientific mission.*

### **F.4 Cambium**

#### **Rapport d’Activité 2022**

*We must point out that in 2022, the activity of the Cambium team suffered from a number of institutional malfunctions at Inria. The team regrets a lack of transparency about the current status and evolution of the Institute, regarding its mission statement, its budget, its recruitment policy and capability, etc. (The absence of the 2021 Rapport Social, at the time of writing in January 2023, is but one symptom of this phenomenon.) The team regrets the lack of emphasis on research in the public discourse of the Institute. We believe that the primary mission of the Institute is and should remain research, well before innovation, let alone “soutien aux politiques publiques” (support for public policies) or “souveraineté numérique” (digital independence). The team regrets that the relationship between the head of the Institute (la Direction Générale) and the representative instances of the research personnel (la Commission d’Évaluation), which should be based on mutual trust and respect, has been severely degraded, perhaps even destroyed. The team wishes to thank the Commission d’Évaluation for its outstanding efforts, in 2022 and*

*in previous years, in defending the interests of the research community, keeping us thoroughly informed about topics relevant to the scientific life at Inria, and upholding the moral and intellectual values that we are collectively proud of and that define our Institute.*

## **F.5 Caramba**

Rapport d'Activité 2022

*Over the last few years, and even more so in 2022, Inria's institutional positioning and communication policy have been the source of increasing trouble, which is harmful to our research environment. Bodies such as the CNRS national committee rightly pointed out the detrimental effect of Inria's ambition on the research ecosystem, especially in joint labs such as Loria. Lastly, Inria's top management has embarked on a preposterous crusade against its own evaluation body (the Evaluation Committee), which contributes in no way to a healthy research environment.*

## **F.6 Cedar**

Rapport d'Activité 2022

*The team finds important to thank the outstanding efforts made by the Inria Commission d'Evaluation, organizing and participating to Inria hiring and promotion committees, keeping us, researchers, meticulously informed, and upholding the moral and intellectual values we are collectively proud of, and which define our institute.*

## **F.7 Cosmiq**

Rapport d'Activité 2022

*Lowlights.*

*The work of the team was affected by several problems:*

- Dysfunctions at Inria at large such as for instance
  - Poor functioning of Eksae that complicated significantly the work of our administrative assistant and the preparation of the budget,*
  - Very late reimbursement of travel expenses (for instance one of our PhD got his travel expenses reimbursed after nearly one year),*
  - Lack of information or late information for several recruitment/bonus campaigns. The latest example being the delegation campaign which is supposed to finish by the end of January and as of January 19 we haven't received any official guidelines.**
- Research is less and less considered as our main mission. The veiled and constant criticisms on our Evaluation Committee we are all proud of.*
- The uncertainty about the future of the Institute which is not able to fulfill legal obligations such as providing its social report in due time or which does not communicate accurately about its budget, except when publicly calling it "intenable" (meaning "unsustainable").*

*Furthermore, our team has been directly impacted in the following ways:*

- Anne Canteaut is head of the Evaluation Committee and Maria Naya-Plasencia is one of the elected members. They have been directly impacted by these continuing criticisms.*
- In June 2020, a call for cryptanalysis projects was launched within the Cybersecurity PEPR. Before launching the call, the scientific organizers of the PEPR asked the people in charge of the PEPR at INRIA to consult teams that would be interested by the topic:*

*COSMIQ and CARAMBA. Our team deeply regrets that it has not been informed in due time about this PEPR call.*

## **F.8 Defrost**

Rapport d'Activité 2022

*We are worried that our INRIA institute is losing its efficiency due to management issues. Moreover, we notice that the people who work there (in particular the administrative staff, but also some researchers) are no longer fully serene about their working conditions.*

## **F.9 Factas**

Rapport d'Activité 2022

*We want to highlight the following serious issues experienced by the team and colleagues in 2022.*

- *Difficulties and shameful situations arising from Eksae's early deployment, affecting our administrative colleagues and delaying payment of suppliers and experts (for more than one year), but also affecting our own work. To quote just a few: late reimbursements (in particular, for PhD students' missions), reduced period to order material, and frequent worrisome and inopportune messages regarding electronic accounts.*
- *Untimely organized and advertised national events like, e.g., "Journées scientifiques de l'Inria (JSI)" or the last 2022 CTRH hiring process, and delayed treatment of emeritus applications.*
- *Fuzzy and contradictory statements by the management of Inria regarding the work by the Evaluation Board; this causes distrust both in the management and in the hiring and promoting process.*
- *Altogether, public addresses by the institute give the impression that research is now only an auxiliary activity thereof.*

## **F.10 Gamble**

Rapport d'Activité 2022

*The poisonous atmosphere maintained by the management of Inria towards the researchers creates an unhealthy climate not favourable to the "serene and efficient research" that is advocated by the COP.*

## **F.11 Grace**

Rapport d'Activité 2022

*We are concerned that our management neglects research of high quality, or even research by itself, showing preference for short term, short lived activities, judged by their "impact", whatever it means.*

*We are proud that INRIA has a quality national evaluation committee ("commission d'évaluation", CE) in charge of evaluating the scientific activity and merit of individual researchers. The committee members do a deep, sensible and thorough scientific analysis of each researcher's file, well beyond publications and bibliometrics. This give us strong confidence that recruitments are of high quality, that promotions are done on the core, real-life, and meaningful basis of our activity. Yet, during last year, our evaluation committee has been under veiled and constant*



criticism by our top management. We fear that future recruitments will be not based on scientific merit, lowering the quality of research done at INRIA.

Finally, please take note also that new information system “EKSAE” has been deployed at INRIA. EKSAE is completely malfunctioning and is a plague to administrative staff, who can not handle basic tasks. Ph.D. students are not reimbursed for their trips to conferences, invited researchers are not reimbursed for their cost, experts doing reports for the evaluation committee (CE) are not paid. At the international level, this destroys any credit INRIA could have, ashes us, and forbid us to establish important scientific connections.

## F.12 Hephaistos

Rapport d’Activité 2022

The HEPHAISTOS team is seriously concerned about heavy dysfunctions in the institute.

- The disastrous failures of the new financial and human resource information system (Eksae) that impacts negatively all administrative colleagues with whom researchers interact. It forces the former to duplicate their works, when not making them unable to perform even simple tasks. It also directly impacts researchers, who cannot oversee their budget in any reliable way, and occasionally have to delay simple purchases as a consequence of a reprioritization of overburdened administrative forces.
- The continuously diminishing emphasis on research in the presentation of Inria and the growing fuzziness around the status of researchers and the role and position of the institute attack the meaning of work and our collective values.
- The extremely degraded relationship between the Inria Commission d’Évaluation and the current Inria direction is unbearable. It causes a general distrust in the direction’s intentions and in the outcome of future hiring and promoting process. The team deplores the current situation. It thanks the Commission d’Évaluation for its outstanding communication to the researchers it represents and for its continued effort in organizing and participating in Inria hiring and promotion committees.

## F.13 Indes

Rapport d’Activité 2022

We point out several issues and institutional dysfunctions which impaired and slowed down our team activity, and also badly affected the general atmosphere in the research centre and in the institute at large, causing a great deal of anxiety and strain in the scientific, technical and administrative staff.

- The deployment of the Eksae information system was highly problematic, substantially hindering the activity of our administrative staff, forcing them to tedious duplications and rendering some of their tasks almost impossible. This also had repercussions on researchers, depriving them of a long-term vision of their budget and generating more constraints and delays in purchases and mission reimbursements, for both team members and their visitors. Even recurrent events, such as the “Journées scientifiques” and the hiring/promotion campaigns, suffered from delays and bad advertisement due to the excessive workload of the technical and administrative staff.
- The presentation of the institute given in our general direction (DG) addresses and publications, such as the “Rapport d’activité 2021” (Question d’avenir), offered a distorted and unbalanced image of our institute, hiding the primary role of research and

*emphasising only the most “trendy” and “applicable” research activities, while dismissing many others for which our institute gained its prestigious reputation.*

- *The shift of our institute towards a “service agency”, as prefigured by the inclusion of all INRIA centres within universities and the increasing pressure on researchers to participate in teaching within these universities, makes the future of INRIA as a national research institute and the status of its scientific and administrative staff extremely uncertain.*
- *A deep distress within the staff, as well as an increasing distrust towards the DG, has arisen by effect of the dismissive attitude of the DG towards the consultative bodies of the institute, and particularly towards the Evaluation Commission (CE), whose role is essential for the quality of our hiring and promotion processes as well as for our prospective scientific reflexions.*

## **F.14 Kopernic**

Rapport d'Activité 2022

*The Kopernic team thanks the Commission d'Évaluation for its outstanding efforts, in 2022 and previous years, in defending the interests of the research community, keeping us thoroughly informed about topics relevant to the scientific life, and upholding the moral and intellectual values we are collectively proud of and which define our institute.*

*The Kopernic team thanks its administrative colleagues for their patience and impressive efforts to limit the impact of Inria Eksae-related institutional malfunctions, which made our everyday work very difficult in 2022. We also thank our suppliers for their patience.*

## **F.15 Larsen**

Rapport d'Activité 2022

*In 2022, two events have gone against the objective of the COP “to build an efficient and serene organisation”, which is the responsibility of the executive committee of the institute:*

- *the forced deployment of the new Eksae software suite, which was not ready, and caused great disruptions, mitigated only by the strong implication of the administrative staff; and*
- *the defiance of the upper management of the institute against the Evaluation Committee, which caused an uneasy atmosphere.*

## **F.16 Lfant**

Rapport d'Activité 2022

*The team wishes to thank the Commission d'Évaluation for its outstanding efforts, in 2022 and previous years, in defending the interests of the research community, keeping us thoroughly informed about topics relevant to the scientific life at Inria, and upholding the moral and intellectual values we are collectively proud of and which define our institute.*

## **F.17 Mamba**

Rapport d'Activité 2022

*In the year 2022, the activity of our team, MAMBA, was impacted by the serious dysfunctions and heavy atmosphere in the institute.*

- *The failure of the deployment of a new financial and human resource information system (Eksae) impacted and still impacts negatively all administrative colleagues with whom researchers interact. It forces them to duplicate their works, when not making them unable to perform even simple tasks. It also directly impacts researchers, who cannot oversee their budget in any reliable way, and occasionally have to delay simple purchases as a consequence of a reprioritization of overburdened administrative forces.*
- *The continuously diminishing emphasis on research in the presentation of Inria and the growing fuzziness around the status of researchers and the role and position of the institute attack the meaning of work and our collective values. We are extremely concerned over the neglect by our management of research for itself, showing preference for short term, short lived activities, judged by their “impact”, whatever this may mean.*
- *The extremely degraded relationship between the Inria Commission d’Évaluation and the current Inria direction is unbearable. It causes a general distrust in the direction’s intentions and in the outcome of future hiring and promoting process. We deeply deplore the current situation. We thank and congratulate the Commission d’Évaluation for its tireless and continued efforts in ensuring fair and bias-free evaluation of the hiring and promotion committees, and for its outstanding information to the researchers.*

## F.18 Manao

Rapport d’Activité 2022

*The team wishes to thank the Commission d’Évaluation for its outstanding efforts, in 2022 and previous years, in defending the interests of the research community, keeping us thoroughly informed about topics relevant to the scientific life at Inria, and upholding the moral and intellectual values we are collectively proud of and which define our institute.*

## F.19 Mathexp

Rapport d’Activité 2022

*In the year 2022, the activity of the team MATHEXP was impacted by the bad mood and heavy dysfunctions in the institute.*

- *The disastrous failure of the deployment of a new financial and human resource information system (Eksae) impacts negatively all administrative colleagues with whom researchers interact. It forces the former to duplicate their works, when not making them unable to perform even simple tasks. It also directly impacts researchers, who cannot oversee their budget in any reliable way, and occasionally have to delay simple purchases as a consequence of a reprioritization of overburdened administrative forces.*
- *The continuously diminishing emphasis on research in the presentation of Inria and the growing fuzziness around the status of researchers and the role and position of the institute attack the meaning of work and our collective values.*
- *The extremely degraded relationship between the Inria Commission d’Évaluation and the current Inria direction is unbearable. It causes a general distrust in the direction’s intentions and in the outcome of future hiring and promoting process. The team deplores the current situation. It thanks the Commission d’Évaluation for its outstanding communication to the researchers it represents and for its continued effort in organizing and participating in Inria hiring and promotion committees.*

## F.20 Ouragan

Rapport d'Activité 2022

*The team wishes to thank the Commission d'Évaluation for its outstanding efforts, in 2022 and previous years, in defending the interests of the research community, keeping us thoroughly informed about topics relevant to the scientific life at Inria, and upholding the moral and intellectual values we are collectively proud of and which define our institute.*

## F.21 Pesto

Rapport d'Activité 2022

*The team thanks Inria's Evaluation Committee for their outstanding efforts in 2022, and previous years, in defending the interests of the research community, keeping us thoroughly informed about topics relevant to the scientific life at Inria, and upholding the moral and intellectual values we are collectively proud of and which define our institute.*

## F.22 Pi.r2

*The work of the team was affected by several problems:*

1. *Dysfunctions at Inria at large such as for instance*
  - *Poor functioning of Eksae that complicated significantly the work of our administrative assistant and the preparation of the budget,*
  - *Very late reimbursement of travel expenses (for instance one of our PhD got his travel expenses reimbursed after nearly one year),*
2. *Research is less and less considered as our main mission.*
3. *The veiled and constant criticisms on our Evaluation Committee we are all proud of.*
4. *The uncertainty about the future of the Institute which is not able to fulfill legal obligations such as providing its social report in due time or which does not communicate accurately about its budget, except when publicly calling it "intenable" (meaning "unsustainable")."*

## F.23 Sphinx

Rapport d'Activité 2022

*One of the members of the assessment panel that evaluated our team in 2021 wrote an email to the team leader wondering how it is possible that almost a year after he sent his report, he had still not received his honorarium. The problems due to the deployment of EKSAE (the new Inria Information System for finance and human resources) are detrimental to the people outside the institute who have agreed to collaborate with us. They also put us in a situation that is more than embarrassing, and damages the credibility of our institute. Finally, they are also detrimental to the staff of the institute by making them work in unacceptable conditions.*

## F.24 Tadaam

Rapport d'Activité 2022

*ICPP 2022 was organized (remotely) at Bordeaux this year. Changes in the Inria processes have impaired our ability to manage the whole ICPP logistics. Together with other reasons, this forced us to make it virtual.*

## **F.25 Toccata**

Rapport d'Activité 2022

*The team wishes to thank the Inria Evaluation Committee (Commission d'Évaluation) for its outstanding efforts, in 2022 as in previous years, in defending the interests of the research community, keeping us thoroughly informed about topics relevant to the scientific life, and upholding the moral and intellectual values we are collectively proud of and which define our institute.*

## **F.26 Valda**

Rapport d'Activité 2022

*The work of the Valda team in 2022 was affected by several issues within Inria; in particular major issues with the deployment of a new information system (Eksae) negatively impacted the work of our administrative assistant and made it impossible for the team leader to keep track of expenses.*

*The team also would like to thank the Inria evaluation committee for its admirable work in support of the research community, for its transparency, and for the integrity in which it conducts its activities.*